



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

BELVEDER BERNUY, Katty Rocio


ASESOR:

Mg. MANRIQUE TAPIA, César Raúl

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Lima - Perú
2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
 (a) BELVEDER BEZAY, Katty Rocio
 cuyo título es: Calidad de vida laboral y bienestar en conductores
de una empresa de transporte de la Provincia de Huari, 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: 8.0 (número)
cativa (letras).

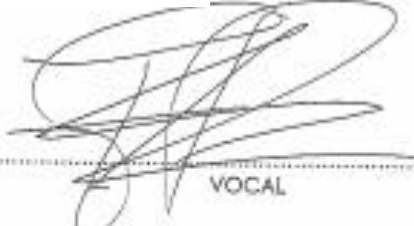
Lima Norte, 12 de octubre del 2018


 PRESIDENTE

Dr. Barboza Zelada Luis Alberto


 SECRETARIO

Mg. Manrique Tapia César Raúl


 VOCAL

Mg. Rosario Quiroz Fernando Joel



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

DEDICATORIA

A agradecer a Dios por permitirme culminar mi carrera.

A mis padres y hermanos quienes con su amor han logrado motivarme para lograr lo que desee y nunca se cansaron de creer en mí.

AGRADECIMIENTO

Mis sinceros agradecimientos a mi asesor de tesis Mg. César Raúl Manrique Tapia por su firme paciencia y apoyo dedicado.

A la empresa de transporte de taxi colectivo Nuevo Milenio S.A por haber aprobado que efectúe el estudio y la disposición de los conductores, quienes ayudaron en todo tiempo para la aplicación de la misma.

A mis padres y hermanos, que con su apoyo y palabras de aliento ha sido un motivo más para lograr mi objetivo.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Katty Rocio Belveder Bernuy, con DNI: 71479975, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de Octubre del 2018


FIRMA

Katty Rocio Belveder Bernuy
DNI 71479975

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018”. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad Problemática	1
1.2 Trabajos previos	4
1.3 Teorías relacionadas al tema	9
1.4 Formulación del problema	21
1.5 Justificación del estudio	21
1.6 Hipótesis	23
1.7 Objetivos	23
II. MÉTODO	25
2.1 Diseño, tipo y nivel de investigación	25
2.2 Variables y operacionalización	26
2.3 Población y muestra	27
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
2.5 Métodos de análisis de datos	34
2.6 Aspectos éticos	35
III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSIÓN	46
V. CONCLUSIONES	52
VI. RECOMENDACIONES	53
VII. REFERENCIAS	54
ANEXOS	61

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Prueba de normalidad K-S del total de la variable calidad de vida laboral con sus dimensiones y las dimensiones de la variable burnout	36
Tabla 2 Correlación entre calidad de vida laboral y burnout	37
Tabla 3 Correlación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y las dimensiones de burnout	37
Tabla 4 Correlación entre calidad de vida laboral y burnout, según edad	38
Tabla 5 Correlación entre calidad de vida laboral y burnout, según tiempo de servicio	39
Tabla 6 Correlación entre calidad de vida laboral y burnout, según grado de instrucción	40
Tabla 7 Niveles de calidad de vida laboral por sus dimensiones	41
Tabla 8 Estadísticos descriptivos de calidad de vida laboral	42
Tabla 9 Identificar el índice de burnout	43
Tabla 10 Niveles de burnout por sus dimensiones	45
Tabla 11 Estadísticos descriptivos de burnout	45
Tabla 12 Validez de contenido del instrumento de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral según coeficiente de V Aiken	67
Tabla 13 Confiabilidad del instrumento según el Alfa de Cronbach de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral	68
Tabla 14 Puntuación general de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral	68
Tabla 15 Puntuación de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral por dimensiones	69
Tabla 16 Validez de contenido del Inventario de Burnout de Maslach según coeficiente de V Aiken	70
Tabla 17 Confiabilidad del instrumento según el Alfa de Cronbach del Inventario de Burnout de Maslach	71
Tabla 18 Puntuación del Inventario de Burnout de Maslach por dimensiones	71

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Niveles de calidad de vida laboral expresado por sus dimensiones	42
Figura 2 Identificar el índice de burnout	44
Figura 3 Niveles de burnout expresado por sus dimensiones	45

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la correlación entre calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018. El estudio realizado fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, de nivel básico, con un diseño no experimental de corte transversal. Para ello la población estuvo conformada por 120 trabajadores y la muestra fue de tipo censal. Para esta investigación se utilizaron dos instrumentos, para evaluar la variable calidad de vida laboral se utilizó la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral de Easton y Van Laar (2012), adaptado por Riega (2013), y para medir la variable burnout como técnica de recopilación de datos fue el Inventario de Burnout de Maslach – MBI (1982), adaptado por Vizcardo (2016). Como resultado principal tenemos que no existe correlación entre las variables de estudio presentando ($\chi^2=4.147$, $p=0.386>0.05$) indicando que las variables actúan de manera independiente.

Palabras claves: calidad de vida laboral, burnout y conductores.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the correlation between quality of work life and burnout in drivers of a transport company in the Province of Huaral, 2018. The study was conducted with a quantitative approach, descriptive correlational type, basic level, with a non-experimental cross-sectional design. For this, the population consisted of 120 workers and the sample was census type. For this research, two instruments were used to evaluate the quality of work life variable, the Abbreviated Labor Quality Scale of Easton and Van Laar (2012), adapted by Riega (2013), and to measure the burnout variable as a technique of data collection was the Maslach Burnout Inventory - MBI (1982), adapted by Vizcardo (2016). As a main result we have that there is no correlation between the study variables presented ($\text{Chi-square} = 4.147$, $p = 0.386 > 0.05$) indicating that the variables act independently.

Keywords: quality of work life, burnout and drivers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Actualmente se puede observar que la calidad de vida laboral y burnout se está volviendo una problemática psicosocial, debido a que se evidencia día a día en los medios de comunicación, puesto que, estos fenómenos generan un profundo malestar en el colaborador por tener que combatir con las malas e imperfectas condiciones que se le brinda en su centro de labor.

Desde el punto de vista laboral el conductor ejerce diversas tareas en periodos prolongados, exponiéndose a sufrir una sobre carga de estrés, de modo que deteriora su nivel emocional y psicológico, sin considerar que la conducción de transporte constituye uno de los oficios más estresantes, debido a que hay altas presiones ejercidas sobre ellos. Por lo que esto despierta mucho interés en diversas organizaciones que buscan clarificar los lineamientos para la detección e intervención ante esta situación.

Asimismo, se puede ver en las investigaciones que se han confirmado que la “manejo de autobuses” es una labor con un índice de peligro de padecer el “síndrome de burnout”, ya que están arriesgados a estresores como la (conducta de otros conductores, horarios poco blandos, obstáculos, complicaciones ergonómicas de las cabinas y sonidos continuos).

Pese a los constantes esfuerzos que se realiza en post del colaborador se evidencia que está constantemente expuesto a riesgos psico-sociales en todas las esferas de su vida generando pérdidas anuales para la industria (Salazar, 2015, p. 153).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013, párr. 2) precisa y define que el burnout es una coacción para la salud tanto individual del colaborador, como la salud global para la empresa en donde labora, puesto que se ve afectada el “bienestar mental, físico y social” del sujeto.

Sin embargo, a nivel mundial el “síndrome de burnout” se especificó como síntomas acumulados que intervienen de manera “biológicas y/o psicosociales” que se presentan de manera “inespecíficos” y que se desarrollan en el transcurso de la acción laboral como un exceso de energías; en donde las personas que presente “cansancio y/o sensación de fracaso”, va generar como consecuencia “el estrés ocupacional crónico”, que también lo podrían presentar los “conductores” del Perú (Mannucci y Sarabia, 2017, p. 2).

Estudios revelan que en la actualidad el 21% de casos observador en américa-latina señala padecer de cefaleas dentro de los centro de labores, manifestando que el 33% de colaboradores encuestados reportó encontrarse en un estado de cansancio laboral, siendo esta uno de los primeros síntomas del “síndrome de Burnout”, mientras que el 18% reportó enfermedades de gastritis a causa de distintas tensiones y actividades relacionadas al trabajo, señalándose además que el 59% de casos encuestados manifestó desmotivación para ir a trabajar (Arenas y Andrade, 2013, pp. 105 - 106).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013, párr. 3) refiere que en “Alemania, Finlandia y Estados Unidos” se pudo demostrar que la “relación” entre el aumento económico ejecutado por inconvenientes manifestados en cuanto a la “salud”, se debe por la presencia del “estrés laboral crónico” y/o “burnout” provocado por las labores que realizan en sus áreas de trabajo.

Por ello, en un estudio realizado en Chile por Saavedra (2017) se pudo evidenciar el impacto de relevancia que se le brinda al “conductor” en cuanto a las horas de conducción y descanso que demanda ello. Se pudo mostrar que el no cumplir con el reglamento que se le ofrece al “conductor profesional de carga chileno” en mejor su seguridad, poniéndolos en peligro que se ve incrementado en altas cifras de accidentes, ya que el conductor tiene la responsabilidad de transportar a otras

personas, por ello es de gran importancia el lugar donde labora el colaborador, por ende se le debe dar una adecuada la calidad de vida laboral (p. 1).

Asimismo, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2015) hace referencia que “el síndrome de Burnout y el estrés laboral crónico” causaron riesgos psicosociales en los colaboradores. Evidenciándose que el 80% manifestaron sufrir de “estrés laboral crónico y Burnout”. Llegando a la conclusión que era una de las vitales causas de la desventaja de (jornadas laborales) en Europa. Además, menos de una fracción de los centros de trabajo europeos orientan procedimientos para abordar dichas variables relacionados con la actividad laboral (p. 30).

Por ello, en una investigación efectuada por Arias, Mendoza y Masías (2013), en Arequipa, se evidenció que otros grupos de profesionales entre ellos enfermeros solo un 13.5% manifiesta sufrir de este síndrome, seguido de un 6.6% en cuanto a profesores, asimismo de un 53% en policías y un 54.3% de conductores presenta elevados niveles de Burnout (p. 118).

Además, en un estudio efectuado por Salazar y Pereda (2013), en la Libertad, se pudo obtener que el 86.5% de conductores no sufre síndrome de Burnout, sin embargo el 13.5% de ellos manifiesta sufrir este síndrome (p.152).

Por ende, en un estudio realizado en Lima Metropolitana por Tena (2015), en donde el hecho de que un conductor padezca de altos índices de “estrés laboral”, podría desencadenar altos incrementos de accidentes de tránsito. Por ello existen investigaciones que ponen de manifiesto lo que significa que un colaborador presente índices elevados de estrés en el trabajo, y sobre todo en el personal conductor, que en la totalidad es de género masculino; y por las mismas ocupaciones del puesto se ve arriesgado a situaciones estresantes como (perdurar sentado durante largos periodos de tiempo) aunque haya reglamentos para este

tipo de actividad, generalmente no se cumplen las normativas de trabajo con “horarios rotativos” de descanso transportando menos de 10 horas diarias (p. 19).

En tal sentido la investigación se orienta a poder conocer la relación entre calidad de vida laboral y burnout, y a partir de los resultados tomar medidas correctivas, orientándose a favorecer el desarrollo y gestión de planes preventivos promocionales en post de los recursos humanos.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 A nivel internacional

Ibañez (2017) realizó un estudio en La Paz - Bolivia titulada “El Síndrome de Burnout y Las Relaciones Interpersonales con el Núcleo Familiar en Conductores de Radio Taxi”. El objetivo fue describir el “Síndrome de Burnout y las manifestaciones en las relaciones interpersonales con el núcleo familiar en conductores”. El tipo de estudio fue descriptiva transversal de diseño no experimental de una muestra no probabilística. Se contó con una (n=26) conductores. Los instrumentos que se utilizó fueron el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Clima Social (FES). Los resultados que se obtuvieron en la aplicación del MBI fue que el (96%) presenta un nivel alto agotamiento emocional, seguido de un (85%) evidencia un nivel alto de despersonalización y el (55%) manifiesta un nivel bajo de realización personal. En cuanto al resultado obtenido de la aplicación del FES se evidencio una adecuada relación interpersonal de las características principales del núcleo familiar.

Oviedo, Sacanambuy, Matabanchoy y Zambrano (2016) efectuaron una investigación en Colombia titulada “Percepción en conductores de transporte urbano, sobre la calidad de vida laboral”. Cuyo propósito fundamental estuvo orientado a caracterizar la calidad de vida laboral del transporte público de la ciudad de Pasto. En cuanto al tipo de estudio fue descriptivo de diseño cuantitativo no experimental. Se contó con una (n=468) conductores. Para ello los datos recolectados se dieron a través del instrumento de la escala de actitudes frente a la calidad de vida laboral. Los resultados obtenidos de la percepción de salud laboral

en los conductores fue el (79.27%) favorable mostrando esta misma tendencia de un (81.0%) muy favorable en las condiciones de salud, y un (97.2%), muy favorable en el estilo de vida y (70.1%) favorable en el tiempo libre, sin embargo se notó que el (59.6%) de encuestados reportó una percepción desfavorable frente a las condiciones de trabajo. En cuanto a la “calidad de vida laboral” y la variable sociodemográfica con respecto a la edad de 21 a 30 años y de 30 a 45 años no se encontró que existe una relación inversa significativa con la variable de estudio, asimismo con tiempo de servicio y grado de instrucción.

Larriva y Sigüenza (2015) realizaron una investigación en Ecuador titulada “Rasgos de personalidad vulnerables al síndrome de Burnout en choferes profesionales de la cooperativa de Taxis Benjamín Carrión”. El objetivo principal fue determinar los rasgos de personalidad y la vulnerabilidad a padecer síndrome de Burnout en los choferes profesionales. El estudio fue de tipo transversal - descriptivo con un enfoque cuantitativo y cualitativo. Se contó con una (n=53) choferes. La recolección de los datos fueron a través del test MCMI-III y el Inventario de Burnout de Maslach. En los resultados obtenidos se pudo evidenciar que los rasgos de personalidad más frecuentes en los choferes son de tipo (narcisista y esquizoide), asimismo en las dimensiones de Burnout los colaboradores poseen el (41%) un nivel alto de agotamiento emocional, seguido del (55%) que presenta un nivel promedio de despersonalización y el (35%) manifiesta sufrir un nivel bajo de realización personal.

Olivares, Jélvez, Mena y Lavarello (2013) en un estudio elaborado en Chile titulada “El Burnout y Carga Mental en Conductores del Transporte Público”. Cuyo propósito elemental fue conocer los niveles de burnout y carga mental. En cuanto al tipo de estudio fue descriptivo y correlacional. Para ello, se consideró la (n=112) conductores. Para la recolección de datos fue a través de los instrumentos Inventario de Burnout de Maslach y NASA-TLX. En donde se apreció que el (23.22 %) presento una alta colisión entre el burnout y carga mental de los fenómenos presentados en la salud mental de los conductores de transporte público de Santiago de Chile. Los resultados obtenidos evidenciaron que los conductores

tienen (87%) alto nivel de agotamiento emocional, en cuanto al área de despersonalización (76%) nivel alto y (79%) bajo nivel de realización personal.

Bonilla, Franco y Trinidad (2013) llevaron a cabo una investigación en México titulada “Calidad de vida laboral de conductores de pasaje foráneo”. Cuyo propósito fue reconocer el nivel de satisfacción de la calidad de vida laboral observado de los conductores de pasaje foráneo. Para llevar a cabo el estudio se consideró el tipo de investigación de carácter descriptivo. Se contó una (n=18) conductores. Para ello se empleó el instrumento “CVT -GOHISALO”. Los resultados reportaron que los factores con baja satisfacción fueron: apoyo organizacional para el trabajo (72,22%); incorporación al cargo de trabajo, (61,11 %); satisfacción por el trabajo, (55,56 %); crecimiento personal, (50%); bienestar logrado a través del trabajo, (83,33%); y manejo del tiempo libre, (94,44 %). Sólo la de protección en el trabajo se consiguió un rango de satisfacción de un (50%), asimismo evidenciando una baja disminución en su satisfacción en la CVL de los conductores.

1.2.2 A nivel nacional

Mannucci y Sarabia (2017) efectuaron un estudio en Perú - Lima titulada “Frecuencia y factores asociados al síndrome de Burnout en choferes de transporte público en Lima, Perú”. El propósito fue comparar las variables sociodemográficas y los síntomas de trastornos mentales comunes en el inicio de los síntomas del Síndrome de Burnout. En cuanto al tipo de estudio fue transversal. Se consideró la (n = 505) entre ellos conductores de combis y moto-taxis de Lima. La herramienta utilizada para la recopilación de información fue el MBI - Inventario de Burnout de Maslach. Los resultados reportaron que hubo una incidencia del 27.4% en los encuestados, mostrándose además que el 38.2% de casos percibieron un alto índice de despersonalización (DP), mientras que un 32.2% de datos que manifestaron un nivel promedio de realización personal (RP), y el 18.4% señaló un alto nivel de agotamiento emocional (AE). Por ende se concluyó un alto nivel de predominación de los trastornos mentales comorbidos y

sobre-carga laboral. Con respecto a los resultados obtenidos de la variable sociodemográfica edad menor de 30 años y mayor de 40 años se evidencio que no existe una relación significativa con la variable de estudio, asimismo con grado de instrucción.

Hurtado (2017), ejecutó una investigación en Lima Metropolitana titulada “Síndrome de Burnout en Conductores de una Empresa de Taxi”. El objetivo fue evidenciar la presencia y el nivel del “Síndrome de burnout”. Con respecto al tipo de estudio fue descriptivo de diseño cuantitativo no experimental. Se consideró la (n=232) conductores. Para obtener los resultados se empleó el Inventario de Burnout de Maslach. Los resultados demostraron que en el área de “agotamiento emocional” (5.2%) nivel alto y el (11.6%) un alto nivel de “despersonalización”, y el (18.1%) en cuanto al área de “realización personal” evidencio un nivel bajo. En cuanto al “Síndrome de burnout” y la variable sociodemográfica con respecto a la edad de 20 a más se halló que no existe una relación inversa significativa con la variable de estudio, asimismo con tiempo de servicio y grado de instrucción no se halló una relación inversa significativa.

Tena (2015) realizó una investigación en Lima titulada “Estrés laboral y calidad de vida laboral en conductores de Lima - metropolitana”. Teniendo como finalidad era reconocer las posibles diferencias de estrés laboral y calidad de vida laboral en conductores de una empresa de lima metropolitana. Para llevar a cabo el tipo de estudio fue descriptivo, comparativo, correlacional con un diseño no experimental. Se consideró una (n=200) conductores de ambas empresas mencionadas. En cuanto al instrumento utilizado para la las variables fueron la Escala de Calidad de Vida de Olson y Banes, y para la otra variable se consideró la Escala de Estrés Percibido de Cohen y Kamarak. Dentro de los resultados observados se reportó diferencias significativas ($p < .001$) entre ambas poblaciones. Por ello se manifestó el nivel de estrés laboral y calidad de vida laboral favorables para los conductores de lima metropolitano, así mismo se reportó correlaciones significativas ($p < .001$) con valores altos ($r_s > -.50^{**}$).

Valverde (2014) ejecutó un estudio en Trujillo titulada “Síndrome de burnout y clima social laboral en el personal de una empresa de transportes y servicios múltiples”. El objetivo de esta investigación fue determinar la correlación significativa entre ambas variables. Se contó con una (n=200) entre conductores y cobradores. Los instrumentos que se utilizó fue el (MBI) Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Clima Social Laboral en el trabajo (WES). Los resultados obtenidos en cuanto a la variable síndrome de burnout reveló que en el área de agotamiento emocional el (51%) manifiesta tener nivel alto de este síndrome, seguido del (63%) en cuanto al área de despersonalización evidencia alto nivel y el (10.1%) muestra un nivel bajo de realización personal. En cuanto a los resultados de clima social laboral en cuanto al área de “autorrealización y estabilidad” se obtuvo un nivel alto, sin embargo en la área de control el (47.5%) evidencia tener un nivel promedio y el (34%) demuestra nivel bajo.

Arias, Mendoza y Masías (2013) llevaron a cabo un estudio en Arequipa titulada “Síndrome de burnout en conductores de Transporte Público de la Ciudad de Arequipa”. Cuyo objetivo principal fue identificar los niveles de Síndrome de Burnout. Con una (n=94) casos de conductores de la empresa de transporte. Para llevar a cabo el tipo de estudio fue descriptivo con un diseño no experimental. En cuanto al instrumento utilizado para la recolección de datos fue a través del (MBI) Inventario de Burnout de Maslach. Dentro de los resultados observados se encontró que los encuestados manifestaron elevados porcentajes en agotamiento emocional (78.7%) evidencio tener un nivel alto, con la misma característica en despersonalización (88.3%) y baja realización personal (37.2%). Se concluyó que existe elevados niveles manifestación de indicadores de burnout, demostrando que el (54.3%) de conductores presentaban un “nivel severo de dicho “síndrome”.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Calidad de vida

Para Paullier (2012) explica que la calidad de vida hace referencia a los recursos y condiciones que se le brinda al individuo con respecto a sus necesidades básicas de vida, asimismo generando su satisfacción en ella, ya que mayor será la probabilidad de que la persona tenga una mejor calidad de vida. Sin embargo los factores que influyen en la calidad de vida de los sujetos es el grado de seguridad que se le ofrece y comodidad en los distintos ámbitos de su vida (p. 11).

1.3.1.1 Calidad de vida laboral

Segurado y Agullo (2002) definen que la calidad de vida laboral es el que involucra las políticas de los recursos humanos que afectan directamente a los colaboradores, tales como compensaciones, beneficios, equilibrio trabajo-familia, horarios flexibles, salud y bienestar, seguridad laboral y beneficios domésticos (pp. 830-831).

Para Huerta, Pedraja y Contreras (2011) refieren que la calidad de vida laboral se enfoca en los beneficios que recibirá el colaborador en cuanto a sus compensaciones, utilidad, línea de carrera, variedad entre el trabajo y tiempo libre, seguido de los turnos flexibles de trabajo, salubridad laboral, comodidad y rentabilidad domésticos (p. 662).

Del mismo modo Duro (2013) describe que calidad de vida laboral hace referencia al bienestar y la salud como primordial antecedente a las diversas propiedades del trabajo y del trabajador manifestando una experiencia subjetiva de su trabajo según la diferenciación inmediata (p. 31).

Blanch (2003, mencionado en Blandón, 2016) define que la CVL es el grado de satisfacción, bienestar físico, psicológico y social que experimenta el individuo en cuanto a su labor y entorno laboral. Para ello lo dividió en dos tipos como: La objetiva que explica las condiciones laborales en cuanto (ambientales, salariales,

de estabilidad, de higiene y seguridad). La subjetiva está relacionada con la percepción y valoración del individuo de las condiciones laborales, el estrés laboral y el ambiente social (p. 25).

1.3.1.2 Fundamentación teórica de Calidad de vida laboral

Teoría de los dos factores de Herzberg

Desde el punto de vista teórico de Herzberg (1968, mencionado en Chiavenato, 2009) se centra en el ambiente en el que está expuesto el individuo (p. 245).

Desde la perspectiva de Herzberg, hace referencia que la “CVL” está conformado por el nivel de “bienestar” que involucra las “necesidades” en el aspecto individual de los colaboradores dentro de la labor que realizan en la empresa. Incluyendo múltiples elementos que son esenciales dentro de ellas están: la “satisfacción” con la labor desarrollada, recompensa de los resultados obtenidos, beneficios obtenidos, contexto tanto físico y/o psicológico dentro de su labor, el sueldo percibido, autonomía y compromiso de tomar sus propias decisiones.

Por ello, se dividen en dos agentes que intervienen de manera interna y externa en la labor de los colaborados dividiéndose en:

- **Factores higiénicos:** Son las causas externas que involucra (la remuneración, la utilidad social, el tipo de control y/o autoridad) dentro de la organización, si no se cumple con ello se genera insatisfacción en el sujeto. Asimismo se debe de tomar en cuenta las condiciones físicas y ambientales dentro del trabajo en donde desempeña el colaborador. Para ello es esencial mantener un adecuado clima entre la organización y los colaboradores.
- **Factores motivacionales:** hace referencia a crear una satisfacción permanente en el individuo permitiéndole un rendimiento óptimo. Para es importante que la persona tenga un compromiso integro con su labor, haciendo uso completo de sus conocimientos individuales.

Por ende, la CVL implica los aspectos de contenido “factores intrínsecos” y los de contexto “factores extrínsecos” del cargo que asume el colaborador dentro de la organización. Asimismo, se puede evidenciar que la conducta y las actitudes individuales que toma el sujeto son de suma importancia para la “productividad”

a nivel grupal e individual, dependerá de la motivación en el trabajo y los cambios al ambiente de labor en que se desenvuelve el sujeto.

Teoría de Richard Walton

De acuerdo a la teoría propuesta por Walton (1974) plantea que existen ocho componentes que afectan a la calidad de vida laboral (pp. 11-21).

Asimismo estos factores están compuestos por:

- Una remuneración equitativa y apropiada que involucra tanto en la equidad interna y externa de la organización.
- Un adecuado contexto laboral para mantener la salud y protección del colaborador.
- El empleo y desarrollo de la capacidad de la persona.
- La retroalimentación del desempeño de cada colaborador.
- La seguridad que brinda la empresa y las oportunidades de crecimiento continuo.
- La incorporación social entre el trabajo y los subordinados.
- Respetar el horario establecido del colaborador.
- Ejecutar la reglamentación de la organización con el del colaborador.

Teoría de Nadler y Lawler

Desde esta perspectiva teórica Nadler y Lawler (1983) la calidad de vida laboral se encuentra enfocada en la participación de los colaboradores dentro de la organización (pp. 20-30).

Esta se divide en cuatro aspectos que involucra:

- La toma de decisiones de todos los miembros de la organización.
- Una adecuada reestructuración del trabajo a través de grupos independientes generando un óptimo estado psicológico y una adecuada condición física.
- Busca tener un correcto procedimiento de recompensas mediante la innovación.
- El mejoramiento de su ámbito de trabajo y el clima organizacional dentro la empresa.

La presente investigación se tomó como enfoque principal el “enfoque humanista”, en donde se podrá evidenciar en las siguientes teorías, para comprender el origen de la calidad de vida laboral que se describirán a continuación:

Teoría de Simon Easton y Darren Van Laar

La calidad de vida laboral es influenciada por el bienestar general, condiciones de trabajo, las políticas dentro de la organización y la percepción que tiene la persona en cuanto a su calidad de vida laboral que puede estar siendo afectada debido a su trabajo (Easton y Van Laar, 2012, p. 23).

En cuanto a los seis factores psicosociales que identificaron ambos autores que integran la calidad de vida laboral están compuestas por:

Interrelación trabajo – hogar: abarca el equilibrio entre el trabajo y la vida personal evaluando el grado en que el colaborador siente que tienen control sobre cuándo, dónde y cómo trabajan (Easton y Van Laar, 2012, p. 14).

Bienestar general: se encarga de evaluar hasta qué punto el individuo se siente bien o está contento con su vida y como esta es influenciado por su trabajo (Easton y Van Laar, 2012, p.13).

Trabajo y satisfacción profesional: este factor representa el lugar de trabajo en donde se desempeña el colaborador y la satisfacción que esta genera en él, ya que, los factores que influyen en el individuo es el lugar en donde trabaja, la oportunidad que le ofrecen generando así su satisfacción, puesto que es primordial que el colaborador se sienta bien con su sentido de logro, cumplimiento de su potencial en sus labores, asimismo generando una alta autoestima en ella y/o el. (Easton y Van Laar, 2012, p.15).

Condiciones laborales: se centra en evaluar hasta qué punto el colaborador está satisfecho con los recursos básicos que le ofrece la empresa, cumpliendo con la seguridad necesaria para que pueda realizar su trabajo de manera efectiva y las condiciones adecuadas dentro de su trabajo. Debido a que si ejecuta ello provocaría la insatisfacción en el colaborador en cuanto a sus condiciones físicas de trabajo, seguridad, salud e higiene en el trabajo, llegando a causar un efecto adverso en la calidad de vida laboral de los empleados (Easton y Van Laar, 2012, p. 17).

Control en el trabajo: se puede reflejar el grado en que el colaborador siente que puede ejercer lo que considera un nivel apropiado de control dentro de su ambiente laboral (Easton y Van Laar, 2012, p. 16).

1.3.1.3 Factores asociados a la Calidad de vida laboral

Edad y calidad de vida laboral

Haro, Chávez y Barragán (2013) manifiestan con respecto al rango de edad entre 20 a 30 años, de 30 a 40 años; asimismo en las edades de 50 a 60 años y de 60 a más, hallaron que la edad no es un elemento esencial con relación a la variable investigada; ya que los determinantes relacionados estrechamente involucra su (ambiente laboral satisfactorio y un apropiado bienestar del colaborador) (p. 17).

Tiempo de servicio y calidad de vida laboral

Cabrera, Tulcan y Guerrero (2015) señalan que la variable “sociodemográfica”, tiempo de servicio en la cual labora el colaborador entre el rango de 1 a 5 años; asimismo entre la jerarquía de 30 a 35 años, seguido del rango de 35 a 45 años; no demuestra que sea un factor influyente en la variable investigada, ya que está más relacionado con las contextos laborales y el bienestar que distingue la persona (pp. 22-23).

Grado de instrucción y calidad de vida laboral

Cabrera, Tulcan y Guerrero (2015) muestra que el grado de instrucción a nivel (primario, secundario y técnico incompleto), hallaron que no es un determinante y/o un componente fundamental para la variable investigada; ya que los indicadores que median esencialmente está afín con la complacencia del colaborador que está implicado con su medio laboral (pp. 22-23).

1.3.2 Burnout

El síndrome de burnout, se le conoce por diferentes términos como: El “Síndrome de quemarse por el trabajo”, el “Síndrome de Desgaste Profesional”, o “Síndrome del Trabajador Quemado. Asimismo este síndrome involucra a todas las personas de los diferentes oficios, es decir que brinden un servicio humano.

Freudenberguer (1973, citado por Sahili y Felipe, 2015) establece que el Síndrome Burnout se da a conocer a través de una vivencia de desilusión, fatiga e

indiferencia provocado por la función laboral que ejerce las personas que laboran directamente con otros individuos (p. 15).

Para Napione (2011) explica que el Síndrome de Quemarse por el Trabajo es una contestación al estrés laboral crónico que está conformado por conductas de despersonalización, sensaciones negativas hacia las personas con las que trabaja, poca realización personal, incumplimiento de la propia función profesional y la vivencia de encontrarse a nivel emocional exhausto (p. 53).

Según Bosquet (2008), describe que el burnout involucra la salud del colaborador que se desencadena a consecuencia de un grave estrés manifestándose mediante (las respuestas psicofísicas). Debido a que se genera por un estrés excesivo en la persona llegando a causarle insatisfacción provocando una sensación continuada de no poder más, llevándolo al punto de venirse abajo de estar al límite de las fuerzas. Obteniendo resultados ineficaces e insuficientes del sujeto (p. 25).

1.3.2.1 Causas

Para Napione (2011) da a conocer las causas que involucra el burnout esta se divide en:

- Ambiente físico de trabajo: es uno de los aspectos que genera en el individuo problemas en su salud. Debido que intervienen estos elementos como (el ruido, condiciones higiénicas, clima físico y la iluminación). Causando en el sujeto dificultades, y generando peligros en la persona (p.29).
- Demandas del puesto de trabajo: refiere que el trabajo involucra los turnos y/o horarios del colaborador, ya que influirá en el comportamiento del sujeto afectando a la organización y el entorno laboral. Debido que la sobrecarga de tareas en cuanto (conocimientos, competencias y habilidades) causando estrés cada día en el colaborador (p. 29).
- Relaciones interpersonales: la relación que se establece con las personas en el trabajo es esencial, ya que, influirá de una manera positiva con la satisfacción laboral. Asimismo una relación inadecuada entre los miembros de la organización generara en el individuo ansiedad y tensión (pp. 32-33).

1.3.2.2 Consecuencias

Napione (2011) refiere que existen dos tipos de consecuencias del síndrome de burnout que intervienen en el sujeto que están compuestas por:

- Consecuencias Personales: dentro de este punto se involucran tres síntomas que afectan a la persona como: síntomas físicos en donde se presenta (fatiga, cansancio, dolores de cabeza, insomnio, pérdida de peso y desordenes gastrointestinales), con respecto a los síntomas emocionales se manifiestan con (irritabilidad, ansiedad generalizada, depresión, frustración, desorientación e impaciencia), en cuanto a los síntomas conductuales se evidencia con el absentismo laboral, relaciones interpersonales distantes, comportamiento de alto riesgo, dificultad de concentración, disminución de contacto con el público y/o clientes, largos periodos de baja laboral y disminución de la calidad de servicio prestado (pp.45-46).
- Consecuencias Sociales: en este factor las consecuencias producidas por este síndrome afectan al sujeto en sus relaciones interpersonales, manifestándose en su conductas de forma negativa, actitudes, que no acabara cuando la persona decida dejar su trabajo, ya que afectara su vida personal asimismo en su ámbito familiar. Debido a que el sujeto no separa sus problemas laborales motivo por el cual prefiere estar solo (p.47).

1.3.2.3 Fases del proceso del “Burnout”

Según Napione (2008) refiere que el “burnout” se divide en 5 tipos de períodos en donde se compone dicho “síndrome” como:

- a) Fase inicial: se percibe entusiasmo mediante el nuevo lugar de trabajo, teniendo expectativas positivas, sin importarle a largar las horas de trabajo (p. 41).
- b) Fase de estancamiento: cuando no se efectúan los intereses deseados. Empezando a percibir que la reciprocidad entre el “esfuerzo y la distinción” no es equilibrada, asimismo induciendo inestabilidad entre las demandas y los recursos, volviéndose un problema psicosocial (estrés) (p. 41).
- c) Fase de frustración: la labor escatima de sentido, causando la irritabilidad y ocasionando aprietos en el conjunto de trabajo. Asimismo provocando

problemas en la salud de la persona manifestándolo a nivel emocional, fisiológico y conductual (p. 41).

- d) Fase de Apatía: en esta fase sucede cambios a nivel conductual, empezando a tratar de una manera indiferente y mecánica a los usuarios (p. 41).
- e) Fase de quemado: cuando la persona se encuentra en un colapso emocional y cognitivo, obligándolo a dejar su empleo y arrastrar una vida profesional de frustración e insatisfacción (p. 41- 42).

1.3.2.4 Fundamentación Teórica de Burnout

Modelo elaborado desde la Teoría Sociocognitiva del Yo

Desde esta perspectiva teórica realizada por los primeros estudios de Albert Bandura. Explica que las causas psicológicas que influyen en el razonamiento referente a la actividad humana (Gil-Monte y Peiró, 1997, p.29).

Los factores más significativos:

- Los conocimientos de la persona intervienen en lo que observa y realiza, asimismo van generando cambios por los efectos examinados.
- La perseverancia que el sujeto tiene para la consecución de su meta.
- Respuestas emocionales provocadas por el estrés y/o depresión que se da por medio de la labor.

Modelo de Cherniss

Define que el síndrome burnout se da a conocer cuando el profesional evidencia grandes expectativas y metas. Generando que se sientan motivados e identificados con su ámbito laboral, asimismo asignándole un significado existencial; sin embargo cuando fracasan en logro de sus metas se frustran y sienten que será imposible llegar a obtenerlos (Cherniss, 1993, p.135).

Modelo de Competencia Social de Harrison

En las investigaciones realizadas por Harrison (1993, mencionado en Gil y Peiró, 1997) refiere que los sujetos que laboran en contacto directo con las personas tienden a sufrir “exceso laboral” que son las causas que se encuentran ligadas al “Síndrome de Burnout”, ya que estas influirán de manera positiva y/o negativa a la labor que ejerce el colaborador (p.31).

Modelo de Thompson y Cooper

En los estudios etiológicos realizados por Thompson, Page y Cooper (1993, citado en Gil y Peiró, 1997) explican que el “Síndrome de Burnout”, es generado por los altos niveles de demanda laborales que realiza el colaborador. Por ello, tomaron en cuenta los dos principales factores que involucran las causas del “Síndrome de Burnout”, manifestando que la “autoconfianza” cumple un rol esencial en el sujeto. Puesto que, si la persona no tiene la “capacidad” para poder “autorregular” los niveles de “estrés” ocasionados por su labor empezarán a tener problemas a nivel mental y/o conductual perjudicando el área de agotamiento emocional (AE) y manifestándolo en su comportamiento despersonalización (DP) (p.221).

Modelo realizado por la Teoría del Intercambio Social

De este modelo se plantea que el factor del síndrome de Burnout es ocasionado por la manifestación de la carencia de equidad y/o beneficio, que explica como los sujetos generan efectos en el procedimiento de la semejanza social; se expresa cuando los individuos observan que contribuyen más de lo que perciben de esfuerzo y su colaboración personal (Gil y Peiró, 1997, p. 224).

Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll y Fredy

Desde los estudios de Hobfoll y Fredy (1989, citado por Gil y Peiró, 1997) manifestaron que los sujetos que sufren de “estrés”, se debe porque observan que su medio laboral es frustrante y/o amenazador. Dicha teoría hace referencia que si las personas que son capaces de afrontar de una manera “positiva” el Burnout, reducirán los sentimientos del SQT. Por ende, se debe de tomar atención en las maneras de cada persona la manera en que afronta los problemas psicosociales que pueda presentarse en su entorno laboral (p. 224).

Modelo de Comparación social de Bunk y Schaufeli

Para Bunk y Schaufeli (1993, citado en Gil-Monte y Peirò, 1997) describen que el síndrome burnout se divide en tres tipos de factores que intervienen en el Burnout, la primera expone la interacción con los individuos y la segunda se de desarrollo a través de la adopción y semejanza social (p. 60).

Se encuentran tres tipos de dimensiones que se inician por este Síndrome:

- La incertidumbre: Es la carencia de precisión del sujeto que discuta y analiza del cómo comportarse.
- La percepción de equidad: Se refiere al equilibrio del individuo de lo que entrega y percibe mediante las etapas de su interacción.
- Falta de control: Describe los conocimientos de la persona que tiene como resultados de sus actitudes laborales.

Modelo desde la Teoría Organizacional

En cuanto a este modelo refiere que existen factores que cumplen una función esencial en el inicio del síndrome de burn-out. En donde influirá el adecuado clima laboral dentro del contexto en donde se desempeña y la formación de la empresa, simultáneamente con la contribución de soluciones para enfrentar las circunstancias amenazantes para el sujeto (Gil y Peiro, 1997, p. 38).

Modelo de Cox, Kuk y Leiter

Desde el punto de vista de Cox, Kuk y Leiter (1993, citado por Gil y Peiro, 1997) proponen una postura transaccional para describir que el síndrome de burn-out es originado por un suceso del estrés laboral. Asimismo estos autores refieren que la causa fundamental del síndrome es por la carencia de desarrollo personal debido al efecto cognitivo del individuo producto de una experiencia de estrés, presentando cansancio a nivel emocional afectando su salud del colaborador y mostrando sensación de despersonalización generados por el trabajo (p. 40).

Modelo desde la Teoría Estructural

Desde el punto de vista de este modelo es primordial tomar en cuenta el nivel intrapersonal, interpersonal y organizacional para explicar el origen del burn-out. Se plantea por medio de modelos de intercambio, explicando que el estrés se inicia por la carencia de equilibrio de competencia que se da por medio de la indagación y la accesibilidad de respuesta del sujeto (Gil-Monte y Peiro, 1997, p. 43).

Modelo de Edelwich y Brodsky

Para Edelwich y Brodsky (1980) precisan que el SQT es una fase de decepción hacia la ocupación laboral (p.108).

Se elaboraron cuatro factores en donde explican que el SQT:

- Primera fase: es generado por la del entusiasmo caracterizándose como un periodo inicial de la actividad laboral que involucra (la ilusión, la energía y expectativas irracionales del trabajo).
- En cuanto a la segunda fase: hace referencia al estancamiento que el profesional manifiesta con su actitud llegando a valorar más su (salario, turnos de trabajo y promociones).
- La tercera fase: Se centra en la frustración que se genera en el individuo.
- Posterior a ello denominaron una cuarta fase: Se enfoca en la apatía considerándolo como una fuente de mecanismo de defensa ante la frustración.

La presente investigación tomó como enfoque principal el “cognitivo conductual”, en donde se podrá evidenciar en las siguientes teorías y modelos, para comprender el origen del Burnout que se describirán a continuación:

Modelo de Maslach y Jackson

Desde la perspectiva de este modelo tridimensional se explica que el SQT es producido debido a un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal que influirán en el contexto laboral en donde se desenvuelve la persona (Maslach y Jackson, 1982, p.240).

Para Maslach y Jackson, el Síndrome de Burnout está dividido en 3 dimensiones en las cuales lo definieron cada una de ellas como:

Agotamiento Emocional: El sujeto manifiesta cansancio y/o desaliento manifestándolo tanto psíquica como físicamente, mostrando una postura distante a nivel cognitiva y afectivo en su trabajo (Maslach y Jackson, 1982, p.240).

Despersonalización: Son posturas negativas e indiferentes de la persona hacia los demás, mostrándose colérico y sarcástico a consecuencias de su carente rendimiento laboral y sus fracasos personales (Maslach y Jackson, 1982, p.240).

Realización Personal: La persona es incapaz de ejecutar sus labores, generando resultados negativos en cuanto a su trabajo y del mismo, así afectando su nivel

interpersonal, baja autoestima, intolerante al trabajo que demande esfuerzo y disminución de su productividad laboral (Maslach y Jackson, 1982, p.240).

1.3.2.5 Factores asociados al Burnout

Edad y burnout:

Aspiguian (2007) identifico que los conductores que se encuentran entre el rango de 21 a 50 años de edad manifestaron de que dicha variable sociodemográfica no interviene significativamente en la aparición del “síndrome”. Puesto que, se origina una evolución de las expectativas a nivel “personal y monetario”, debido a que no son las deseadas por el colaborador. Por ello, en cuanto más “joven” el trabajador sea menor será el suceso de “burnout” que hallaremos (p. 22).

Tiempo de servicio y burnout:

Aldrete, González, Preciado y Pando (2010) revelaron que el rango de 1 a 55 años de tiempo de servicio laborando de los “choferes” actúan directamente en la revelación del “burnout”, ya que con el transitar de los años laborando la persona obtiene mayor “práctica y seguridad” en su labor; haciéndolo al colaborador menos “vulnerable” a la “tensión laboral”. Puesto que, a los primeros años de servicio laborando el individuo; pasa por una etapa de transición en donde adquiere considerable “estabilidad” (p. 15).

Grado de instrucción y burnout:

Zabel y Arias (2013) señalan que la concordancia entre el “burnout” y la variable demográfica “grado de instrucción”, muestran que funcionan individualmente. Debido a que no intercede como un constituyente de alarma ante las “conductas y/o condiciones” que pueda desencadenar dicho “síndrome”. Sin embargo, constan una sucesión de circunstancias que ocasionan “sobrecarga y estrés” en los colaboradores como (efectuar una labor con amenaza en las “tareas o tiempo” que demandan altos niveles de cuidado) (p. 33).

1.3.2.6 Relación entre calidad de vida laboral y burnout

La calidad de vida laboral (CVL) involucra la satisfacción, la salud y el bienestar del colaborador, por ello es importante que el colaborador esté en óptimas condiciones teniendo en cuenta su (higiene, seguridad y salario) en su trabajo, y los beneficios que se le brinden sean de calidad. Sin embargo, uno de los factores que influye en la es el Burnout o síndrome de “quemarse” por el trabajo, debido a que se manifiesta por una reacción al “estrés laboral crónico” que está compuesta por “actitudes y sentimientos negativos” hacia las individuos con quienes se labora, puesto que la base para que se desencadene este síndrome es el contacto directo con el usuario que muchas veces suele ser bastante intenso y poco gratificante, causando (la desmotivación por el trabajo, la insatisfacción y absentismo laboral) hasta provocar el propio desbordamiento de la persona, ya que la persona se encuentra emocionalmente agotado (Flores, Jenaro, Cruz, Vega y Pérez, 2013, p. 8).

1.4 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018?

1.5 Justificación del estudio

La ejecución del presente estudio es incentivado frente al interés e importancia que coexiste ante un problema que se viene originando en los últimos años en las diferentes empresas de transportes, motivo por el cual se ha planteado el presente estudio, es decir relacionar la calidad de vida laboral y burnout en conductores de la Provincia de Huaral.

Esta investigación se apoya en la demostración de los resultados en base a las teorías que se han utilizado, asimismo dándose a conocer los resultados obtenidos en base a calidad de vida laboral y burnout, en la empresa de transporte sobre el cual se realiza el estudio. Por ello, se pretende llevar a cabo estrategias de acuerdo a los resultados conseguidos para mejorar su la calidad de vida laboral y a su vez lograr un manejo adecuado del estrés.

Al realizar el estudio se pretende mejorar la calidad de vida laboral y el manejo adecuado del estrés que manifiesten los conductores de dicha empresa de transporte por medio de la ejecución y desarrollo de programas, talleres y charlas de prevención e intervención, de acuerdo a la problemática psicosocial existente. Por otro lado, los beneficiados en este estudio serán los conductores de una empresa de transporte de la provincia de Huaral, ya que en ellos se orienta la problemática calidad de vida laboral y burnout.

Por otra parte, esta investigación ayuda a elaborar estrategias de afrontamiento ante las manifestaciones de estrés y optimizar la calidad de vida en el colaborador con la finalidad de mejorar.

Se observa al proponer como un acontecimiento de un problema, en este caso en un grupo de conductores con respecto a su calidad de vida laboral y burnout en el ámbito laboral. Del mismo modo, para poder lograr con los objetivos del presente estudio se acude al empleo de técnicas de investigación en base al cuestionario y procesamiento en programas estadísticos para poder conocer y hallar la relación de las variables del presente estudio denominada calidad de vida laboral y burnout, se hará uso de dos instrumentos validadas en este medio que midan ambas variables.

Finalmente, se resalta la importancia de realizar el presente estudio, ya que son temas de actualidad y en el futuro pueda ser una referencia o antecedente para las investigaciones posteriores que se puedan realizar en base a las variables que se trabajan en el presente estudio.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Ha: Existe correlación inversa y significativa entre calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicos

HE1: Existe correlación inversa y significativa entre las dimensiones de calidad de vida laboral y las dimensiones de burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018.

HE2: Existe correlación inversa y significativa entre calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, según edad.

HE3: Existe correlación inversa y significativa entre calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, según tiempo de servicio.

HE4: Existe correlación inversa y significativa entre calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, según grado de instrucción.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación entre calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y las dimensiones de burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018.

OE2: Determinar la relación entre calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, según edad.

OE3: Determinar la relación entre calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, según tiempo de servicio.

OE4: Determinar la relación entre calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, según grado de instrucción.

OE5: Describir los niveles de calidad de vida laboral por dimensiones en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018.

OE6: Identificar los índices de burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018.

OE7: Describir los niveles de burnout por dimensiones en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño, tipo y nivel de investigación

2.1.1 Diseño de investigación

Para Carrasco (2015) describe que el diseño no experimental se da en aquellas variables independientes que carecen de utilización intencional. Debido a que no poseen grupos experimentales y tampoco de control. Sin embargo, examinan e investigan los fenómenos y hechos de la realidad en un tiempo determinado (p.71).

Según Carrasco (2015) define que el diseño de corte transversal se utiliza para realizar estudios de investigación abarcando los fenómenos y hechos de la realidad, en una determinada circunstancia (p. 72).

2.1.2 Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo descriptivo. El cual se refiere a determinar (las cualidades importantes y/o cualquier otro hecho que esté sometido a un análisis). Con la única finalidad de describir acontecimientos o situaciones. Debido a que no está inclinado en probar determinadas hipótesis ni comprobar explicaciones. Sin embargo pueden servir para demostrar hipótesis específicas (Carrasco, 2015, p. 74).

De igual manera, fue de tipo correlacional, ya que su finalidad es determinar el grado de concordancia que hay entre dos o más variables. Con este tipo de investigación se persigue esencialmente poder determinar el grado de variación existente entre uno o varios factores que puedan estar relacionados con la modificación entre otro u otros factores (Beltrán, 2014, p. 160).

2.1.3 Nivel de investigación

El nivel de investigación fue básica, ya que indaga el “conocimiento” en base a la recaudación de antecedentes, asimismo se enfoca en la “información” que ya existe en el contexto, que se elabora en base a (teorías, leyes y/o hipótesis). Por ello, es primordial que el investigador conozca y entienda la problemática a tratar, para que pueda crear discernimientos nuevos (Carrasco, 2015, p. 37).

2.2 Variables y operacionalización

2.1.1 Calidad de Vida Laboral

Definición conceptual

La calidad de vida laboral es influenciada por las políticas de la organización, las condiciones laborales y el bienestar general que intervienen en la labor del colaborador (Easton y Van Laar, 2012, p.1).

Definición operacional

Será medida a través de los resultados obtenidos mediante la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral.

Dimensiones

- a) Interrelación trabajo – hogar: 5, 6, 13, 14, 15, 17 y 19.
- b) Bienestar general: 8, 12 y 16.
- c) Trabajo y Satisfacción profesional: 1, 2 y 3.
- d) Condiciones laborales: 7, 9 10 y 11.
- e) Control en el trabajo: 4 y 18.

Escala de medición

Intervalo.

2.2.2 Burnout

Definición conceptual

El síndrome de quemarse es producido por el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal que influirán en el contexto laboral en donde se desenvuelve la persona (Maslach y Jackson, 1982, p. 240).

Definición operacional

Será medida a través de los resultados obtenidos mediante el Inventario de Burnout de Maslach.

Dimensiones

- a) Agotamiento emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20.
- b) Despersonalización: 5, 10, 11, 15 y 22.
- c) Realización Personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21.

Escala de medición

Intervalo.

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población estuvo constituida por 120 conductores de una empresa transporte de la Provincia de Huaral siendo está el conjunto de elementos que corresponde a un universo de estudio que se obtiene en relación con las variables problemáticas de la realidad. Asimismo hace referencia a las características en común que posee el grupo. Definiéndolo en una agrupación del cual involucra la naturaleza, la magnitud, el espacio y tiempo (Beltrán, 2014, p. 165).

El rango de las edades de la población estudiada es de 20 a 70 años de edad. En cuanto al tiempo de servicio de los conductores en la población investigada fluctúan de 0 a 45 años de servicio en la empresa. Con respecto al grado de instrucción de la población estudiada es de nivel primario, secundario y técnico.

2.3.2 Muestra

La muestra fue de tipo censal, ya que, se seleccionó el 100% de la “población”, debido que se consideró un número manejable de sujetos. Asimismo, la “muestra censal” es aquella en el cual todos los componentes de investigación son estimadas como muestra” (Valderrama, 2015, p. 184).

Por ello, se tomó en cuenta a toda la población de estudio, es decir a los 120 conductores de una empresa transporte de la Provincia de Huaral. Siendo una muestra censal.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1 Técnicas de recolección de datos

Para el presente trabajo se empleó los siguientes instrumentos que permitirá recabar información y posterior a ello se obtendrán los resultados.

Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRoL)

a) Ficha técnica

- | | |
|-----------------------|---|
| 1. Nombre | : Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral
(Simón Easton y Darren Van Laar – 2012). |
| 2. Adaptado por | : Riega Talledo, María. |
| 3. Año de publicación | : 2013. |

4. Población	: Operarios.
5. Aplicación	: Individual o Colectivo.
6. Ámbito de aplicación	: de 18 años en adelante.
7. Duración	: 16 minutos aproximadamente.
8. Finalidad	: Evaluar el nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores.
9. Número de ítems	: 19 ítems.
10. Áreas que evalúa	: Interrelación trabajo – hogar, bienestar general, trabajo y satisfacción profesional, condiciones laborales y control en el trabajo.
11. Material	: Manual auto-correctible.

b) Descripción del Instrumento

La Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral se creó para evaluar el nivel de calidad de vida en el ambiente laboral.

Está compuesta por 19 ítems significativos todo lo que ocurre en su vida laboral y cómo influye en su vida personal. La evaluación dura 16 minutos aproximadamente. Los factores que mide esta escala es: interrelación trabajo - hogar, bienestar general, trabajo y satisfacción profesional, condiciones laborales y control en el trabajo.

c) Normas de Aplicación

Para la aplicación de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (WRQoL) se procedieron a lo siguiente:

- Distribuir las hojas WRQoL.
- Solicitar el llenado de los datos personales y laborales requeridos.
- Explicar el motivo de la evaluación.
- Ofrecer aclaración apropiada con respecto a las inquietudes de la prueba.
- Asegurarse que todos los datos y respuestas hayan sido debidamente resueltos.

d) Puntuación de los ítems

Las valoraciones que se utilizarán son del 1 al 5 donde:

- 1 es igual a Nunca.
- 2 es igual a Casi nunca.
- 3 es igual a A veces.

- 4 es igual a Casi siempre.
- 5 es igual a Siempre.

e) Normas de calificación

Se realizaron los siguientes pasos para la calificación del instrumento:

1. Se sumaron las respuestas que hayan brindado los evaluados a cada factor y se procederá a anotar a un lado por cada puntaje obtenido de los cinco factores.
2. Asimismo se sumaron la prueba en su conjunto para alcanzar el puntaje general (sin tomar en cuenta el ítem 19).
3. Después se procedieron a comparar con el último ítem si el puntaje general obtenido tiene relación con la contestación del ítem 19.
4. Se aclaró en el cuadro de baremos para poder obtener la puntuación percentil y apuntarlo en un lado de la prueba.
5. Se evaluó la puntuación directa que se haya obtenido de cada uno de los cinco factores.
6. Una vez obtenido esto, se procedió a leer los resultados por cada ítem o la explicación literal de cada puntaje.

f) Ítems directos

Directos: los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19 fueron redactados de manera positiva.

g) Descripción de corrección

Se utilizaron los siguientes pasos para la calificación del instrumento:

- Primero se sumarán las respuestas de cada factor brindado por el evaluado después se anotara a un lado por cada puntaje obtenido de los seis factores.
- Segundo se sumará en su conjunto las repuestas para obtener el puntaje general. Sin considerar el ítem 19.
- Tercero se procederá a verificar con el ítem 19 si el puntaje general obtenido tiene relación con la respuesta de dicho ítem.
- Cuarto se verificara en el cuadro de baremos para poder obtener la puntuación percentil.
- Quinto se comprueba la puntuación directa que se haya obtenido de cada dimensión.
- Sexto se procederá a la explicación los resultados por cada ítem.

h) Aspectos psicométricos: Validez y confiabilidad

Validez

La validez de contenido del instrumento calidad de vida laboral tuvo valores de V de Aiken ($p > 0.8$) evidenciando que los ítems miden la variable que se pretende medir.

Confiabilidad

La confiabilidad hace referencia a la magnitud que tiene una prueba de “medición”, donde su aplicación puede ser repetida al mismo objeto u sujeto obteniendo los mismo resultados, demostrando coherencia, objetividad y claridad en la investigación (Cortes, 2016, p. 83).

Se determinó que la confiabilidad por consistencia interna de Alfa de Cronbach fue de 0.85 hace referencia que el instrumento es consistente y coherente.

i) Prueba Piloto

Se administró el instrumento a una muestra de 60 conductores en una empresa de transporte en las similares características a las muestra trabajar.

Validez

Se pueden apreciar los resultados de la V de Aiken de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral fue de ($p > 0.8$). Los valores adquiridos mostraron que ningún ítem será eliminado, manteniéndose los 19 ítems de la escala.

Confiabilidad

Se determinó que la confiabilidad por consistencia interna del Alfa de Cronbach es de 0.80 haciendo referencia que el instrumento hace referencia que el instrumento es consistente y coherente.

Baremos

La puntuación general de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral en conductores, fue dividida desde el nivel muy bajo de 0 a 53, seguido del nivel bajo de 54 a 62, en cuanto al nivel promedio desde 63 a 74, posteriormente el nivel alto de 75 a 80, y un nivel muy alto de 80 a más.

En cuanto a la puntuación por dimensiones de la Escala abreviada de calidad de vida laboral. Primera dimensión interrelación trabajo-hogar, nivel muy bajo de 9 a 15, nivel bajo de 16 a 20, nivel promedio 21 a 23, nivel alto 24 a 26 y nivel muy alto 27

a 35. Segunda dimensión bienestar general, nivel muy bajo de 3 a 8, nivel bajo de 9 a 10, nivel promedio de 11 a 12, nivel alto 13 a 14 y nivel muy alto de 15 a 16. Tercera dimensión trabajo y satisfacción profesional, nivel muy bajo de 3 a 7, nivel bajo de 8 a 10, nivel promedio de 11 a 12, nivel alto de 13 a 14 y nivel muy alto de 15 a 16. Cuarta dimensión condiciones laborales, nivel muy bajo 4 a 7, nivel bajo de 8 a 12, nivel promedio 13 a 14, nivel alto de 15 a 18 y nivel muy alto 19 a 20. Quinta dimensión control en el trabajo, nivel muy bajo de 2 a 3, nivel bajo de 4 a 5, nivel promedio de 6 a 7, nivel alto de 8 a 9 y nivel muy alto de 10 a 11.

Inventario de Burnout de Maslach (MBI)

a) Ficha técnica

1. Nombre	: Inventario de Burnout de Maslach (Maslach, C. y Jackson, S. – 1982)
2. Adaptado por	: Vizcardo Vallejos, Wendy.
3. Publicación	: 2016.
4. Población	: Conductores.
5. Aplicación	: Individual o colectiva
6. Ámbito de aplicación	: Laboral.
7. Duración	: 15 minutos aproximadamente.
8. Finalidad	: Evaluar los tres niveles del síndrome de estrés asistencial que desencadenan: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

b) Descripción del Instrumento

Inventario de Burnout de Maslach se desarrolló para evaluar los niveles del síndrome de estrés ocupacional.

Está conformada por 22 ítems, en la cual evalúa las áreas de: agotamiento emocional, despersonalización y realización profesional.

c) Normas de las Normas de Aplicación

Para la aplicación se realizaron el siguiente procedimiento:

- Se le distribuyo el cuadernillo.
- Requirió el llenado de los datos personales requeridos.
- Luego se le explico el motivo y la consigna de la aplicación de la prueba.
- El instrumento tuvo como tiempo limitado 15 minutos aproximadamente.

- Brindar explicación con relación a inquietudes que se puedan dar en la resolución de la prueba.
- Corroborar que los datos y respuestas requeridas estén correctamente llenados.

d) Puntuación de los ítems

Está conformada del 0 al 6:

- 0 Nunca.
- 1 Algunas veces al año o menos.
- 2 Una vez al mes o menos.
- 3 Algunas veces al mes.
- 4 Una vez a la semana.
- 5 Varias veces a la semana.
- 6 Todos los días.

e) Ítems inversos y directos

Inversos: los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21 fueron redactados de manera negativa.

Directos: los ítems 1, 2, 3, 5, 6, 8, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 20 y 22 fueron redactados de manera positiva.

f) Normas de calificación

La calificación de la prueba original se realizó de la siguiente manera para cada dimensión:

Agotamiento Emocional: Está conformada por 9 ítems, el puntaje máximo es 54, si la puntuación en dicha subescala es mayor; asimismo se evidenciara que mayor es el agotamiento emocional

Despersonalización: Está conformada por 5 ítems, el puntaje máximo es 30, si la puntuación en dicha subescala es mayor; se evidenciara que mayor es la despersonalización.

Realización personal: Está conformada por 8 ítems, el puntaje máximo es 48, si la puntuación en dicha subescala es mayor; se evidenciara que mayor es la realización personal, asimismo en cuanto a esta dimensión se debe de tener en cuenta una puntuación inversamente proporcional en el grado de Burnout. Por ello, a menor puntuación en la subescala de realización personal se evidenciará que la persona está más afectada.

g) **Aspectos psicométricos: Validez y Confiabilidad**

Validez

La validez de contenido del instrumento Inventario de Burnout de Maslach fue desde ($p>0.9$) evidenciando que los ítems miden la variable que se pretende medir.

Confiabilidad

Es el esquema para adquirir resultados consistentes de medidas continuas de la misma persona, puesto que, evalúa el nivel de continuidad de los resultados logrados en la investigación bajo condiciones iguales. Ya que, al ser aplicada en reiterados tiempos, a la mismo sujeto y en diferentes contextos, se demostrara resultados iguales (Beltrán, 2014, p. 159).

El análisis de confiabilidad se realizó por medio del Alfa de Cronbach cada dimensión que evalúa el Inventario de Burnout de Maslach, obteniendo en el área de agotamiento emocional de 0.79; asimismo en el área de despersonalización un 0.90, y realización personal de 0.71.

h) **Prueba Piloto**

Se administró el instrumento a una muestra de 60 conductores en una empresa de transporte en las similares características a las muestra trabajar.

Validez

Se pueden apreciar los resultados de la V de Aiken del Inventario de Burnout de Maslach es ($p>0.8$). Los valores adquiridos muestran que ningún ítem será eliminado, manteniéndose los 22 ítems del inventario

Confiabilidad

Se pudo determinar que la confiabilidad por consistencia interna del Alfa de Cronbach es de 0.85 hace referencia que el instrumento es consistente y coherente.

Baremos

Puntuación del Inventario de Burnout de Maslach por dimensiones en conductores. En cuanto a la primera dimensión agotamiento emocional, el nivel muy bajo es de 9 a 17, nivel bajo de 18 a 21 y nivel promedio de 22 a 24. Segunda dimensión despersonalización, nivel muy bajo es de 5 a 7, nivel bajo de 8 a 10 y

nivel promedio de 11 a 12. Tercera dimensión realización personal, nivel muy bajo de 8 a 13, nivel bajo de 14 a 17 y el nivel promedio de 18 a 20.

2.5 Métodos de análisis de datos

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo, ya que los datos recolectados de la población seleccionada fueron expresados gráficamente a través del software estadístico SPSS 24 para la respectiva interpretación de los resultados.

De forma más específica se procedió en los siguientes pasos:

- a) Para hallar la validez de contenido se contó con la calificación de 5 jueces expertos en el área, los cuales evaluaron cada uno de los ítems de la prueba de calidad de vida laboral y burnout.
- b) Para realizar el ingreso de la base de datos: Se trabajó con el programa SPSS 24 y MS Excel 2013.
- c) Para la comprobación de la confiabilidad: Se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach.
- d) Para determinar la prueba de normalidad se realizó Kolmogorov – Smirnov y se comprobó que la distribución de la muestra no se ajusta a parámetros normales de distribución.
- e) Para la baremación: Se ejecutó percentiles generales y puntuaciones de niveles por dimensiones de calidad de vida laboral y burnout.

2.6 Aspectos éticos

Para poder llevar acabo con la realización de las evaluaciones con el grupo correspondiente, se contó con la autorización de la Universidad César Vallejo, a través de una carta presentación dirigido a la persona a cargo de la empresa en donde se especificó los fines de la investigación.

Asimismo, se realizó un consentimiento informado en el cual se explicó el motivo del estudio a cada integrante. También se solicitó el documento para la administración de los cuestionarios, avalando a su vez que su identidad se mantuvo en anonimato.

De esta manera se ejecutó el aspecto ético para generar el respeto hacia los participantes, garantizándoles su objetividad y confidencialidad a nivel científico, de esta manera se le proporciono a la empresa los resultados obtenidos de la investigación.

III. RESULTADOS

Prueba de normalidad

Tabla 1

Prueba de Normalidad K-S del total de la variable calidad de vida laboral con sus dimensiones y las dimensiones de burnout

Kolmogorov-Smirnov			
Variables con dimensiones	Estadístico	gl	Sig.
Interrelación trabajo - hogar	,108	120	,002
Bienestar general	,126	120	,000
Trabajo y satisfacción profesional	,184	120	,000
Condiciones laborales	,104	120	,003
Control en el trabajo	,174	120	,000
Total de calidad de vida laboral	,117	120	,000
Agotamiento emocional	,257	120	,000
Despersonalización	,235	120	,000
Realización personal	,231	120	,000

En la tabla 1, se puede apreciar el análisis de la prueba de normalidad de la variable calidad de vida laboral el valor estadístico relacionado a la prueba nos refiere un valor estadístico de 0.117 con un valor de significancia de 0.000 ($p < 0.05$) indicando que no se ajusta a criterios normales de distribución. Asimismo en cuanto al valor de significancia para las dimensiones de la variable calidad de vida laboral son de 0.000 por lo tanto los datos de variable no se ajustan a criterios normales de distribución.

En cuanto a las dimensiones de la variable burnout el valor de significancia son de 0.000 ($p < 0.05$) indicando que no se ajusta a criterios normales de distribución.

Estadística Inferencial

Tabla 2

Correlación entre calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	3,049	4	,550
Razón de verosimilitud	4,147	4	,386
Asociación lineal por lineal	,439	1	,508
N de casos válidos	120		

En la tabla 2, se observa que el estadístico Chi-cuadrado es 4.147, además con un valor de significancia de 0.386 ($p > 0.05$). Se demuestra que la calidad de vida laboral no está relacionada significativamente en el burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral. Por lo tanto, se puede inferir que las variables de estudio actúan de manera independiente en la población estudiada.

Tabla 3

Correlación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y las dimensiones del burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018

		Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Interrelación trabajo - hogar	Rho de Spearman	-,166*	-,183*	.098
	Sig. (bilateral)	.035	.023	.143
Bienestar general	Rho de Spearman	.091	-,196*	-.141
	Sig. (bilateral)	.162	.016	.063
Trabajo y satisfacción profesional	Rho de Spearman	-,215**	-,231**	.106
	Sig. (bilateral)	.009	.006	.124
Condiciones laborales	Rho de Spearman	-,086	-,118	.066
	Sig. (bilateral)	.175	.099	.236
Control en el trabajo	Rho de Spearman	.046	.107	-.076
	Sig. (bilateral)	.310	.122	.204

En la tabla 3, se demuestra que existe correlación solo en algunas dimensiones de ambas variables, como en la dimensión interrelación trabajo - hogar y las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización; asimismo, en las dimensión bienestar general y la dimensión despersonalización; de igual forma, en la dimensión trabajo y satisfacción profesional y la dimensión agotamiento emocional y despersonalización; y en la dimensión condiciones laborales no existe correlación entre las dimensiones de burnout, asimismo en la dimensión control en el trabajo.

Tabla 4

Correlación entre calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, según edad

Edad		Valor	gl	Sig.asintótica (2 caras)
20 a 30 años	Chi-cuadrado de Pearson	1,029	2	,598
	Razón de verosimilitud	1,103	2	,576
	Asociación lineal por lineal	,892	1	,345
	N de casos válidos	30		
31 a 40 años	Chi-cuadrado de Pearson	2,855	4	,582
	Razón de verosimilitud	3,657	4	,454
	Asociación lineal por lineal	,762	1	,383
	N de casos válidos	34		
41 a 50 años	Chi-cuadrado de Pearson	2,478	2	,290
	Razón de verosimilitud	2,490	2	,288
	Asociación lineal por lineal	,876	1	,349
	N de casos válidos	22		
51 a 60 años	Chi-cuadrado de Pearson	,972	3	,808
	Razón de verosimilitud	1,323	3	,724
	Asociación lineal por lineal	,000	1	1,000
	N de casos válidos	25		

61 a 70	Chi-cuadrado de Pearson	3,600	2	,165
	Razón de verosimilitud	4,727	2	,094
	Asociación lineal por lineal	3,125	1	,077
	N de casos válidos	9		

En la tabla 4, se presenta el análisis mediante el estadístico Chi-cuadrado de Pearson, en donde se observa que entre las variables calidad de vida laboral y burnout en conductores en edades de 20 a 30 años, de 31 a 40 años, de 41 a 50 años, 51 a 60 años y de 61 a 70 años; por lo tanto no se halló relación según edad, puesto que el valor de significancia es mayor a (p valor > 0.05). Esto permite inferir, que los rangos de edades de los colaboradores, no intercede de manera significativa para la correlación de las variables investigadas.

Tabla 5

Correlación entre calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, según tiempo de servicio

Tiempo de servicio		Valor	gl	Sig.Asintótica (2 caras)
0 a 5 años	Chi-cuadrado de Pearson	1,825	4	,768
	Razón de verosimilitud	2,614	4	,624
	Asociación lineal por lineal	,242	1	,623
	N de casos válidos	61		
6 a 15 años	Chi-cuadrado de Pearson	,529	2	,768
	Razón de verosimilitud	,545	2	,761
	Asociación lineal por lineal	,204	1	,651
	N de casos válidos	32		
16 a 25 años	Chi-cuadrado de Pearson	3,350	3	,341
	Razón de verosimilitud	3,741	3	,291
	Asociación lineal por lineal	,059	1	,808
	N de casos válidos	13		
26 a 35 años	Chi-cuadrado de Pearson	2,100	2	,350
	Razón de verosimilitud	2,831	2	,243
	Asociación lineal por lineal	1,750	1	,186
	N de casos válidos	7		

36 a 45 años	Chi-cuadrado de Pearson	3,938	2	,140
	Razón de verosimilitud	5,062	2	,080
	Asociación lineal por lineal	3,025	1	,082
	N de casos válidos	7		

En la tabla 5, se presenta el análisis mediante el estadístico de Chi-cuadrado de Pearson, en la cual se observa que entre las variables calidad de vida laboral y burnout en conductores según tiempo de servicio de 0 a 5 años, de 6 a 15 años, de 26 a 35 años y de 36 a 45 años; no presenta relación con las variables investigadas, ya que el valor de significancia es mayor a ($p > 0.05$). Esto nos permite inferir, que el tiempo de servicio de los trabajadores no interviene de manera significativa para la correlación de las variables estudiadas.

Tabla 6

Correlación entre calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, según grado de instrucción

Grado de instrucción		Valor	gl	Sig. Asintótica (2 caras)
Primaria	Chi-cuadrado de Pearson	3,000	2	,223
	Razón de verosimilitud	4,186	2	,123
	Asociación lineal por lineal	2,022	1	,155
	N de casos válidos	12		
Secundaria	Chi-cuadrado de Pearson	2,717	4	,606
	Razón de verosimilitud	3,449	4	,486
	Asociación lineal por lineal	,501	1	,479
	N de casos válidos	98		
Técnico	Chi-cuadrado de Pearson	2,000	3	,572
	Razón de verosimilitud	2,773	3	,428
	Asociación lineal por lineal	1,328	1	,249
	N de casos válidos	10		

En la tabla 6, se presenta el análisis estadístico de Chi-cuadrado de Pearson, lo cual se observa que entre las variables calidad de vida laboral y burnout en conductores de una

empresa de transporte no presenta relación según grado de instrucción ($p > 0.05$).

Esto nos permite inferir, que el grado de instrucción de los colaboradores no interviene de manera significativa en la correlación de las variables de estudio.

Estadística descriptiva

Tabla 7

Niveles de calidad de vida laboral por dimensiones

		Interrelación trabajo – hogar		Bienestar general		Trabajo y satisfacción profesional		Condiciones laborales		Control en el trabajo	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Niveles	Muy bajo	1	.8	3	2.5	1	.8	0	0	3	2.5
	Bajo	27	22.5	23	19.2	46	38.3	8	6.7	34	28.3
	Promedio	40	33.3	53	44.2	43	35.8	46	38.3	66	55.0
	Alto	29	24.2	37	30.8	27	22.5	65	54.2	16	13.3
	Muy alto	23	19.2	4	3.3	3	2.5	1	.8	1	.8
	Total	120	100.0	120	100.0	120	100.0	120	100.0	120	100.0

En la tabla 7, se observa los niveles por dimensiones de la variable calidad de vida laboral. En la dimensión interrelación trabajo – hogar el nivel de mayor porcentaje es el promedio con un 33.3% y el de menor proporción el nivel muy bajo con un 0.8%. En la dimensión bienestar general el nivel con mayor porcentaje es el promedio con un 44.2% y el de menor proporción los niveles muy alto y muy bajo con un 3.3% y 2.5% respectivamente. En la dimensión trabajo y satisfacción profesional el nivel con mayor proporción es el nivel bajo con un 38.3% y el de menor proporción son los niveles muy alto y muy bajo con un 2.5% y 0.8% respectivamente. En la dimensión condiciones laborales, presenta mayor proporción en el nivel alto con un 54.2% y de menor proporción son los niveles muy altos y muy bajos con un 0.8% y 0%. Finalmente en la dimensión control en el trabajo el de mayor porcentaje se encuentra en el nivel promedio con un 55% y el de menor proporción los niveles muy bajo y muy alto con un 2.5% y 0.8% respectivamente.

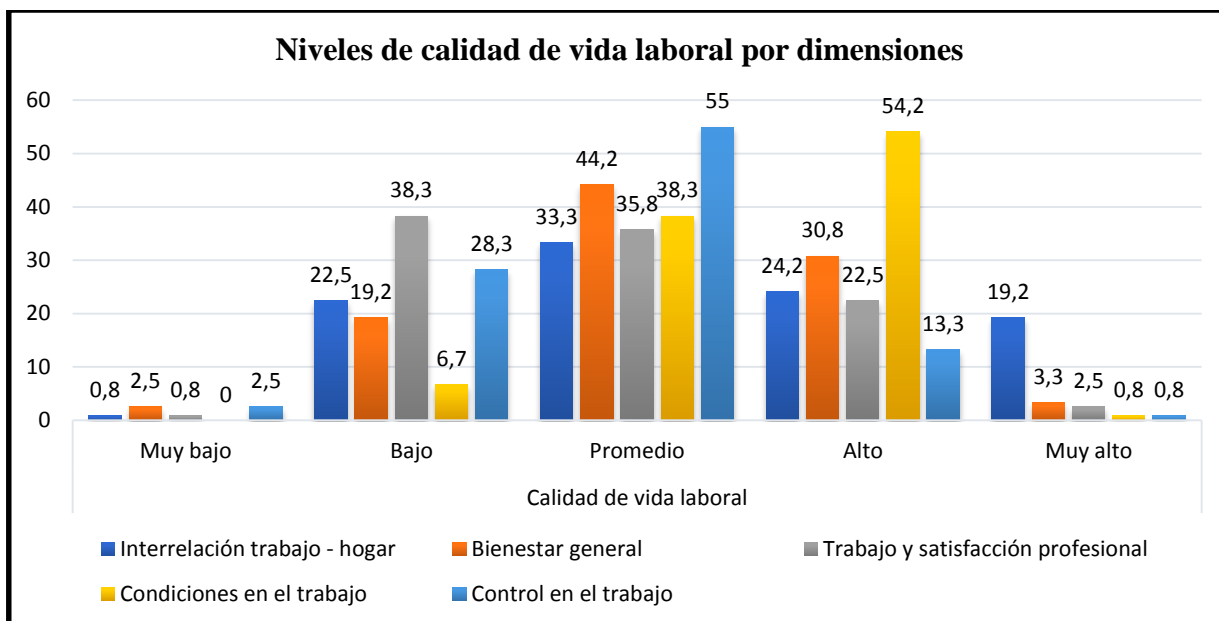


Figura 1. Niveles de calidad de vida laboral expresado por sus dimensiones.

Tabla 8

Estadísticos descriptivos de calidad de vida laboral

	Interrelación trabajo - hogar	Bienestar general	Trabajo y satisfacción profesional	Condiciones laborales	Control en el trabajo	Total de Calidad de vida laboral
Media	23.15	11.78	11.06	13.03	8.25	66.69
Mediana	23.00	12.00	11.00	13.00	8.00	66.00
Moda	23	11	12	14	8	74
Desviación estándar	3.327	1.703	1.793	2.580	1.211	6.811
Asimetría	0.006	-0.130	-0.187	0.022	-0.235	-0.028
Curtosis	-0.396	-0.655	-0.361	-0.119	-0.673	-0.489

En la tabla 8, se presenta las medidas de tendencia central y de dispersión, observando que para la variable de calidad de vida laboral el promedio (o la media es igual a 66.69 puntos) y la puntuación que más se repite es de 74 puntos, y la variabilidad con relación a la media es de 6.81. Asimismo, se puede observar que se acepta una distribución simétrica, la curtosis es igual a -0.489 (mesocúrtica).

De acuerdo, a los promedios de cada una de las dimensiones, están oscilan entre 8.25 y 23.15 para control en el trabajo e interrelación trabajo-hogar respectivamente. En cuanto a la variabilidad de los datos se dan entre 1.211 y 3.327 puntos con respecto a la media. En cuanto a las dimensiones, se acepta una distribución simétrica ya que los valores se encuentran entre -0.5 y +0.5. La curtosis que presentan las dimensiones interrelación trabajo-hogar, trabajo y satisfacción profesional, y condiciones laborales fluctúan entre -0.396 y -0.119 siendo esta mesocúrtica.

Por último, la dimensión bienestar general, y control en el trabajo tienen una curtosis platicúrtica.

Tabla 9

Identificar los índices de burnout

	F	%
Si presenta burnout	36	30.0
No presenta burnout	84	70.0
Total	120	100.0

Para poder obtener los resultados de los índices de burnout de las personas que, si evidencian burnout, se consideró los siguientes criterios:

- Agotamiento emocional= alto.
- Despersonalización = alto.
- Realización personal= bajo.

Se tomó en cuenta la evidencia de otros niveles para poder obtener los índices de las personas que no presentan burnout.

En la tabla 9, se presenta los índices de burnout en donde se puede observar que el 30% de los conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral presenta burnout. Sin embargo, el 70% de los conductores evidencia no presentar burnout.

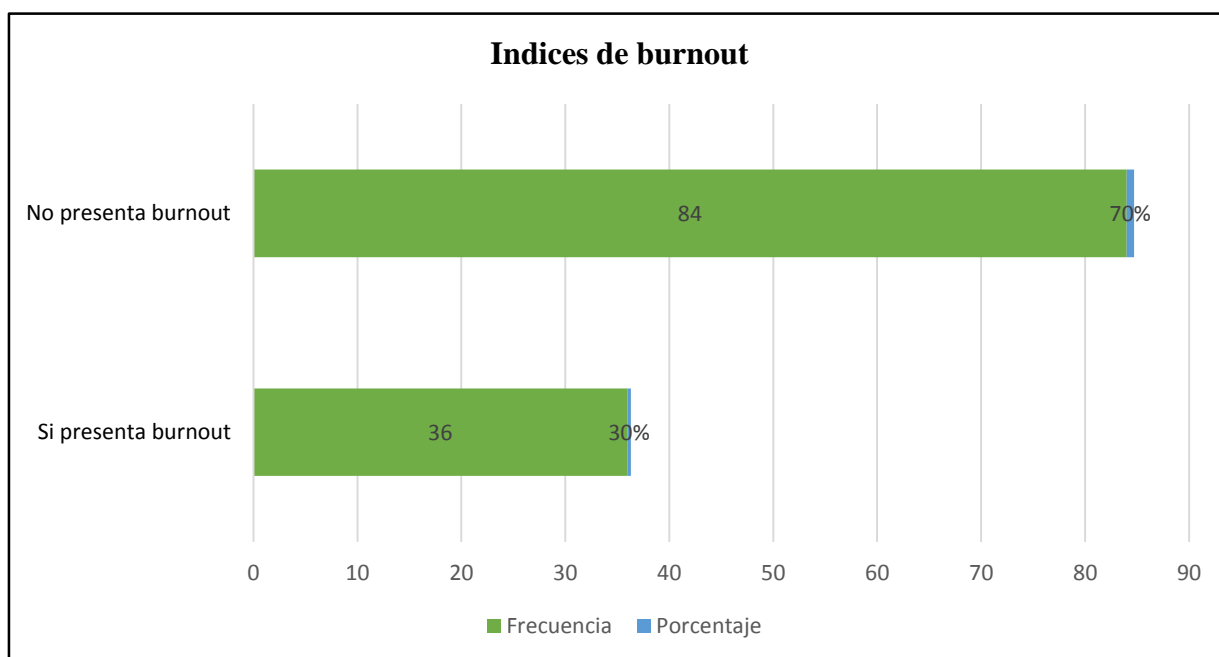


Figura 2. Identificar los índices de burnout.

Tabla 10

Niveles de burnout por dimensiones

		Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización personal	
		F	%	F	%	F	%
Niveles	Nivel bajo	16	13.3	56	46.7	36	30.0
	Nivel medio	60	50.0	32	26.7	40	33.3
	Nivel alto	44	36.7	32	26.7	44	36.7
	Total	120	100	120	100	120	100

En la tabla 10, se observa los niveles de las dimensiones de burnout. En la dimensión agotamiento emocional se presenta mayor porcentaje en el nivel medio con un 50% respectivamente, y el de menor proporción en el nivel alto con un 13,3%. En la dimensión despersonalización se aprecia mayor porcentaje en el nivel bajo con un 46,7% y el de menor porcentaje en el nivel medio y alto con un 26,7%. Finalmente en la dimensión realización personal se presenta mayor proporción en el nivel alto con un 36,7% respectivamente y el de menor proporción en el nivel bajo con un 30%.

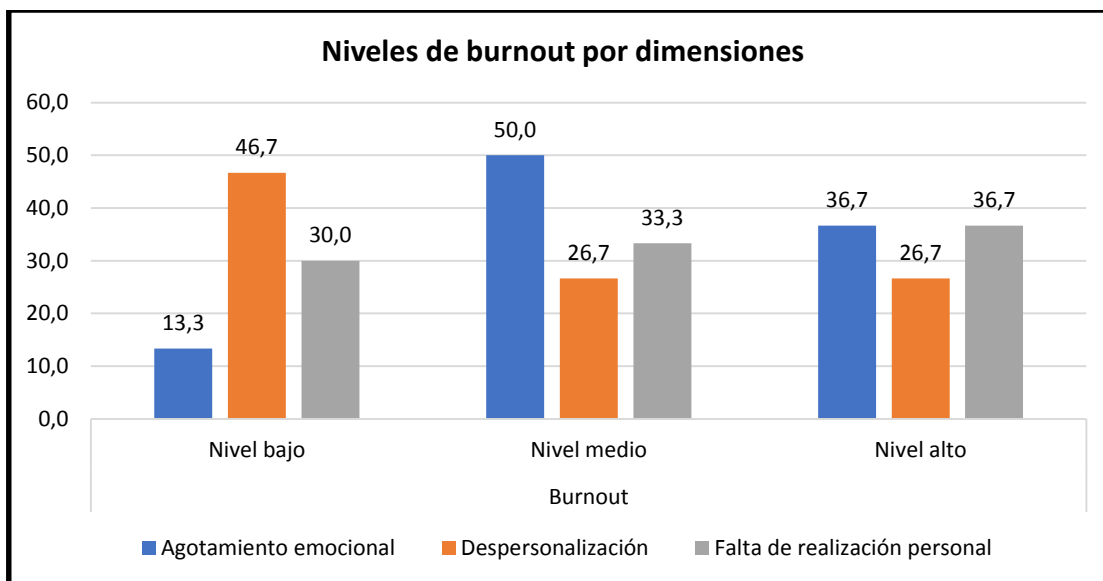


Figura 3: Niveles de burnout expresado por sus dimensiones

Tabla 11

Estadísticos descriptivos de burnout

	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización profesional
Media	24.56	9.03	24.72
Mediana	20.00	7.00	29.00
Moda	18	6	31
Desviación estándar	8.364	4.813	7.634
Asimetría	0.696	1.447	-0.497
Curtosis	-1.013	0.806	-1.307

En la tabla 11, se presenta las medidas de tendencia central y de dispersión, observando que para la variable de burnout es promedio (o la media es = a 58.30) y la puntuación que más se repite es la de 57, y la variabilidad con relación a la media es de 6.27. Asimismo, se puede observar la asimetría haciendo referencia que los puntajes se distribuyen al lado izquierdo, la curtosis es igual a 0.722 (leptocúrtica). De acuerdo, a los promedios de cada una de las dimensiones, estas oscilan entre 24.72 y 9.03 para falta de realización personal y despersonalización. En cuanto a la variabilidad de los datos se dan entre 8.364 y 4.813 con respecto a la desviación estándar. En cuanto a la dimensión agotamiento emocional y despersonalización tienen una asimetría positiva, y la dimensión falta de realización personal presenta una distribución simétrica.

Por último, la dimensión despersonalización tiene una curtosis leptocúrtica. Sin embargo, para agotamiento emocional y falta de realización personal presentan una curtosis platicúrtica.

IV. DISCUSIÓN

A continuación, se discutirán los resultados que se encontraron en la investigación, que tuvo como objetivo principal determinar la correlación entre la variable calidad de vida laboral y burnout, asimismo se discutirá los resultados correlacionales y posteriormente los resultados descriptivos.

Se encontró que la calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral no presenta relación (Chi-cuadrado de Pearson =4.147, $p=0.386>0.05$). Los resultados obtenidos se asemejan al encontrado por Tena (2015), quien no halló relación entre la variable estrés laboral y calidad de vida laboral en conductores de Lima - Metropolitana, si bien es cierto la variable de estudio del autor es estrés laboral, y la de esta investigación es burnout, el componente para llegar hacer burnout es justamente presentar estrés laboral. Debido a que no se evidencio relación en las variables de estudio con la población estudiada esta se sustenta que se encuentra en una localidad alejada del tráfico de transporte de Lima, se puede inferir que están a mayor alcance de productos comestibles, por ello los factores externos que intervinieron fue debido a que valoran más la comodidad personal, rechazan el trabajo bajo presión, el ruido del claxo de los vehículos de transporte y la mala relación de compañeros de trabajo.

En relación a lo anterior, es importante destacar lo que señalan Segurado y Agullo (2002), que la calidad de vida laboral afecta o involucra los aspectos de beneficio laborales, flexibilidad del puesto de trabajo, salud del colaborador y el bienestar laboral, que como todo ser humano busca la tranquilidad y el equilibrio entre el trabajo y la vida misma. Asimismo, con respecto al burnout, Bosquet (2008), menciona que involucra a la salud del colaborador, desencadenando una serie de efectos como la insatisfacción laboral, desertar el trabajo, influenciando en el rendimiento personal y resultados negativos para la empresa.

Asimismo, al relacionar las dimensiones de la variable calidad de vida laboral con las dimensiones del burnout, se halló que existe relación inversa entre algunas dimensiones tales como; interrelación trabajo-hogar con agotamiento emocional y despersonalización; bienestar general y despersonalización; trabajo y satisfacción

profesional con agotamiento emocional y despersonalización; sin embargo, con la dimensión condiciones laborales no existe relación con ninguna de las dimensiones de burnout; asimismo, con control en el trabajo y las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal actúan de manera independiente en la población de estudio. La explicación a estos hallazgos está a los encontrados por Easton y Van Laar (2012), refiere que la calidad de vida laboral se relaciona a través de factores psicosociales, y que la percepción en cuanto a una buena calidad de vida laboral puede estar afectando su trabajo. De igual manera, Maslach y Jackson (1982), refiere a un modelo tridimensional que intervienen en las labores del individuo, de tal modo que en esta población no todas las dimensiones de las variables se ven relacionadas por la particularidad de cada uno.

En relación a la edad, se observó que la calidad de vida laboral y burnout en conductores no presentan relación en los rangos de edad, de 20 a 30 años, 31 a 40 años, 41 a 50 años, 51 a 60 años y 61 a 70 años, en ese sentido, las variables actúan de manera independiente ante la presencia de la edad en la población investigada. La explicación a esta manifestación evidenciado en el estudio realizado por Oviedo, Sacanambuy, Matabanchoy y Zambrano (2016) en una muestra de 468 conductores de una empresa de transporte de Colombia, indicó que la variable calidad de vida laboral y la variable sociodemográfica edad no se evidencio una relación entre ambas variables. Este resultado concuerda con la investigación propuesta por Hurtado (2017), quien halló en su muestra de 232 conductores de Lima - Metropolitana, que la variable sociodemográfica edad actúa de manera independiente con respecto a la variable burnout. Desde otro punto, Napione (2011) menciona que el burnout se asocia ante demandas externas en cuanto al ambiente donde se desempeña, el puesto que ocupa y la relación adecuada entre compañeros de trabajo. Del mismo modo, Herzberg (1968, citado en Chiavenato, 2009), los factores de higiene y motivacional involucra la parte interna y externa de la calidad de vida laboral, entendido por las causas que involucra las condiciones de trabajo y la preocupación por la satisfacción personal.

Con respecto a la relación entre calidad de vida laboral y burnout según la variable sociodemográfica tiempo de servicio no presenta relación entre las variables con respecto al tiempo de servicio 0 a 5 años, 6 a 15 años, 16 a 25 años, 26 a 35 años y 36 a 45 años, de modo que las variables actúan de forma independiente ante la presencia del tiempo de servicio en la población antes mencionada. Los resultados obtenidos en la

variable sociodemográfica tiempo de servicio se asemejan en el estudio realizado por Oviedo, Sacanambuy, Matabanchoy y Zambrano (2016) en una muestra de 468 conductores de Colombia, demostró que la variable calidad de vida laboral y tiempo de servicio no se halló relación significativa. La definición a este descubrimiento está en lo mostrado por los conductores de la provincia de Huaral quienes indican que no depende del tiempo de servicio en la relación de la calidad de vida laboral y burnout que alcancen tener en su organización.

Asimismo, estos resultados coinciden con los encontrados por Hurtado (2017) quien en una muestra constituida por 232 conductores, se pudo evidenciar que la variable sociodemográfica tiempo de servicio no se establece una relación inversa significativa con la variable burnout. Del mismo modo, estos resultados concuerdan con lo evidenciado por Mannucci y Sarabia (2017) quienes en una muestra 505 conductores de Lima, manifestaron que no existe relación significativa con la variable sociodemográfica tiempo de servicio y la variable burnout. Desde otra perspectiva se podría deber que la calidad de vida laboral se enfoca en la participación de los colaboradores en la empresa, en las decisiones que involucra los empleados, adecuado esquema de trabajo en la organización, la recompensa justa y mejora laboral (Nadler y Lawler, 1983), por otra parte, Edelwich y Brodsky (1980), precisa que el burnout es una fase de decepción hacia la ocupación laboral, compuesto por cuatro factores, primero, el entusiasmo y buena expectativas; segundo, la valoración del salario, turno y trabajo; tercero, la frustración del trabajador y finalizando con la apatía.

Por otro parte, se interpretó que la variable sociodemográfica grado de instrucción, no presente relación con las variables de estudio, de modo que ante la presencia del grado de instrucción las variables actúan de forma independiente en la población anteriormente señalada. Estos resultados se asemejan con los encontrados por Oviedo, Sacanambuy, Matabanchoy y Zambrano (2016) en una muestra de 468 conductores, en donde revelaron que la variable grado de instrucción no tiene una relación significativa con calidad de vida laboral. Asimismo, dichos resultado discrepa con lo hallado por Hurtado (2017), en una muestra de 232 conductores de Lima - metropolitana, ya que en su investigación descubrió que la variable sociodemográfica grado de instrucción no impacta de manera significativa con la variable burnout. Del mismo modo, con los resultados encontrados por Mannucci y Sarabia (2017) quienes en

una muestra de 505 conductores de Lima, hallaron que no existe relación significativa con la variable investigada, sin embargo, esto podría deberse a que los factores que componen la calidad de vida laboral están relacionados a una remuneración equitativa, adecuada ambiente laboral, desarrollo personal, capacitación, seguridad, relación entre el jefe y subordinado adecuado, respeto de horario y cumplimiento del reglamento, así lo menciona (Walton, 1974), por otro lado, Gil-Monte y Peiro (1997), refieren que las causas psicológicas interviene en la cognición de la persona, como los conocimientos de lo observado y ejecutado, la perseverancia hacia la meta y la reacción emocional causado por el estrés laboral.

Respecto a la descripción de los niveles de calidad de vida laboral por dimensiones presentando que en la interrelación de trabajo-hogar muestre un nivel promedio, bienestar general un nivel promedio, trabajo y satisfacción profesional un nivel bajo, condiciones laborales un nivel alto y control en el trabajo un nivel promedio, los resultados hallados en la investigación se asemejan con los encontrados por Bonilla, Franco y Trinidad (2013), quienes encontraron un nivel bajo de percepción de calidad de vida laboral, este contraste puede deberse primero a la cantidad de población y/o muestra encuesta que los investigadores consideraron sólo fue de 18 personas por lo que no se puede considerar representativa; segundo los conductores de viajes cortos (considérese vehículos que realizan viajes por los distritos) no necesariamente tengan las mismas respuestas de los conductores de viajes largos como lo es en la muestra de estudio; y tercero a que puede deberse a que los trabajadores presentan un adecuado equilibrio con su herramienta de trabajo y la satisfacción de las necesidades de su familia, también es un indicador que la muestra sabe manejar de manera óptima sus recursos sin que estos puede llegar afectarles, por lo que se sienten cómodo con su labor por los logros y condiciones de trabajo de la empresa, así lo mencionan (Easton y Van Laar, 2012). Asimismo, Duro (2013) expresa que la calidad de vida laboral de los colaboradores presenta estrecha relación con el bienestar y la salud como primordial antecedente a las diversas prioridades del trabajo, por lo que si se sienten bien ellos, podrán mostrar un buen desempeño en sus trabajos y una buena percepción de calidad de vida laboral en sus centro de laborales sea el área que desempeñen.

En cuanto a la identificación de los índices de burnout se demostró que solo la menor proporción de la población estudiada si presenta burnout. Estos resultados se asemejan a los encontrados por Salazar y Pereda (2013) que efectuaron un estudio en una muestra de 94 conductores de la Libertad, en donde la menor proporción de ellos evidencia índices de burnout, sin embargo, la mayor proporción de conductores no manifiesta burnout. Estos resultados concuerdan con los encontrados por Arias, Mendoza y Masías (2013) que desarrollaron una investigación en una muestra de 100 conductores de Arequipa, en donde pudo evidencia que solo una menor proporción manifestaba sufrir de altos índices de burnout.

Por último, se describió los niveles de burnout por dimensiones de la población presentando que en el área de agotamiento emocional muestre un nivel medio, en el área de despersonalización un nivel bajo, finalmente, falta de realización personal un nivel alto. Estos resultados obtenidos de este estudio se discrepan por Larriva y Sigüenza (2015) quienes en una muestra de 53 conductores de Ecuador, se evidenció que presentan un nivel alto de agotamiento emocional, seguido un nivel promedio de despersonalización y manifiestan un nivel bajo de realización personal. Asimismo, los resultados conseguidos en la investigación por Valverde (2014) en una muestra de 200 conductores de Trujillo, reveló que manifestaban un nivel alto en el área de agotamiento emocional, igualmente se demostró alto nivel de despersonalización y un nivel bajo de falta de realización personal. Del mismo modo en una investigación llevado acabo por Olivares, Jélvez, Mena y Lavarello (2013) considerando una muestra de 112 conductores de Chile, en donde se pudo dar a conocer; que los niveles de burnout que perciben por cada uno de los colaboradores fueron de un alto nivel de agotamiento emocional, seguido de un nivel alto de despersonalización y bajo nivel de realización personal. Además, se encontró en el estudio ejecutado por Arias, Mendoza y Masías (2013) en una muestra de 94 conductores de Arequipa, se pudo evidenciar que los resultados de los diferentes niveles de la variable de estudio preexistieron un alto nivel de agotamiento emocional; seguido de un nivel alto de despersonalización, y bajo nivel de realización personal. Igualmente, la investigación elaborada por Mannucci y Sarabia (2017) desarrollada en una muestra de 505 conductores de Lima, en donde se manifestaron que se origina un alto nivel de agotamiento emocional, seguido de alto nivel de despersonalización, y en cuanto al área de realización personal un nivel promedio. Asimismo, los resultados obtenidos en dicha investigación se discrepan por

Hurtado (2017) quien desarrolló en una muestra de 232 conductores de Lima Metropolitana, se pudo comprobar que los niveles manifestados por los colaboradores en cada área fueron de alto nivel de agotamiento emocional; de esta manera un alto nivel de despersonalización, y bajo nivel de realización personal.

Por ende, los hallazgos que se dieron en cuanto a los niveles por dimensiones de burnout manifestado por la población de estudio se puede deber a la falta de que algunos colaboradores no concluyeran sus estudios de nivel primaria, secundaria y/o técnico ya que esto afectaría su visión de futuro, por lo que los conductores pueden considerar que una carrera profesional es importante para su desarrollo personal, asimismo generar un cambio en cuanto a su percepción de su realidad. Asimismo, los conductores manifiesten una actitud de desgaste físico y mental, lo que puede desencadenar en los trabajadores un desapego hacia su trabajo donde vean la necesidad de cumplir por cumplir su trabajo, además de mostrarse indiferente hacia su otro compañero de trabajo mostrando poca capacidad de empatía y compañerismo en su centro laboral, escasa tolerancia a la frustración volviéndose más irritable con poco manejo y control de impulsos, y también disminuye su capacidad de efectuar su trabajo ante resultados adversos, así lo mencionan (Maslach y Jackson, 1982).

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: se concluye que no existe correlación significativa entre las variables calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018.

SEGUNDA: se evidencia que no existe correlación entre las dimensiones de la variable calidad de vida laboral y las dimensiones de burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018

TERCERA: se encontró que no existe correlación entre calidad de vida laboral y burnout, según edad en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018.

CUARTA: se encontró que no existe correlación entre calidad de vida laboral y burnout, según tiempo de servicio en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018.

QUINTA: se encontró que no existe correlación entre calidad de vida laboral y burnout, según grado de instrucción en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018.

SEXTA: respecto a las dimensiones de la variable calidad de vida laboral, en la dimensión interrelación trabajo – hogar el nivel es promedio, asimismo con la dimensión bienestar general, en la dimensión trabajo y satisfacción profesional el nivel es bajo, dimensión condiciones laborales el nivel es alto, finalmente en la dimensión control del trabajo el nivel promedio.

SÉPTIMA: respecto a la identificación de los índices de burnout se evidencio que solo la menor proporción de la población estudiada si presenta burnout.

OCTAVA: respecto a las dimensiones de burnout, en la dimensión agotamiento emocional los niveles que representan es el medio, en la dimensión despersonalización el nivel es bajo, y en la dimensión realización personal el nivel que lo representa es el alto.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda ampliar estudios que relacionen la variable calidad de vida laboral y burnout con la población estudiada.
2. Se recomienda ejecutar una investigación que relacione las variables de estudio con las dimensiones que contiene ambas variables para ampliar nuevos resultados con la población estudiada.
3. Se recomienda implementar en una futura investigación otras variables sociodemográficas como estado civil para poder contrastar si esta influye de manera directa en las variables de estudio.
4. Ejecutar un estudio comparativo entre las variables sociodemográficas con las variables calidad de vida laboral y burnout.
5. Se recomienda investigar con una de las variables estudiadas en la misma población y el desempeño laboral para tomar en cuenta nuevos resultados con la población estudiada.
6. Realizar la misma investigación en diferentes poblaciones de diversos ámbitos laborales, lo cual permitirá conocer más la realidad de éstos; afianzando del mismo modo a las teorías de las variables de estudio.

VII. REFERENCIAS

- Arias, W., Mendoza, L. y Masías, M. (octubre, 2013). Síndrome de Burnout en Conductores de Transporte Público de la Ciudad de Arequipa. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/275346165>
- Arenas, F. y Andrade, V. (junio, 2013). Factores de riesgo psicosocial en una industria alimenticia de la ciudad de Cali. *Revista de Pensamiento Psicológico*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/801/80127000004.pdf>
- Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (Marzo, 2015). Gestión del estrés y los riesgos psicosociales en el trabajo. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492015000100010
- Aspiquean, C. (agosto, 2007). *Revista trabajo y salud mental*. Estrés cotidiano en conductores con relación a variables demográficas. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3275/3475302200005.pdf>
- Aldrete, M., González, J., Preciado, M. y Pando, M. (junio, 2010). *Revista de desarrollo*. Variables sociodemográficas y el síndrome de burnout en conductores. Recuperado de http://www.cucs.udg.mx/revistas/desarrollo/anteriores/10/0100_Aldrete.pdf
- Blandón, C. (2016). Sentido y Calidad de vida laboral en empresas de familias del sector hotelera (Tesis de maestría). Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2752/Calidad%20de%20Vida%20laboral%20-%20Claudia%20Patricia%20Bland%C3%B3n%20G..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bonilla, C., Franco, S. y Trinidad, A. (marzo, 2013). Calidad de vida laboral de conductores de pasaje foráneo. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13_2_12/rst02212.htm
- Beltrán, O. (2014). Metodología de la investigación científica: orientada a las ciencias bio-agrarias y ambientales. (1.ed). Lima: Graficart.

- Bosquet, M. (2008). Quemados el síndrome de burnout: ¿Qué es y cómo superarlo?. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=YSYR2HLc5dEC&printsec=frontcover&dq=burnout&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiXjtjJrMTWAhULOCYKHT31BVQQ6AEIKzAB#v=onepage&q&f=false>
- Blandón, C. (2016). Sentido y calidad de vida laboral en empresas de familia del sector hotelero (Tesis de maestría). Recuperado de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2752/Calidad%20de%20Vida%20laboral%20-%20Claudia%20Patricia%20Bland%C3%B3n%20G..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrasco, S. (2015). Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. (9ed). Lima: San marcos.
- Chernis, C. (1993). The role of professional self-efficacy in the etiology of burnout. En W.B. Schaufeli, T. Moret & C. Maslach. Eds. Professional burnout: Recent developments in theory and research. Washington D.C.: Hemisphere.
- Cortes, M. (2016). Metodología de la investigación. (1ed). México: Trillas.
- Cabrera, E., Tulcan, H. y Guerrero, D. (enero, 2015). Artículo Ciencia y Trabajo. Calidad de vida laboral en choferes de taxis colectivos. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v177n52/art09.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica de las organizaciones*. Recuperado de https://www.academia.edu/8122275/Comportamiento-Organizacional-Idalberto-Chiavenato-Mc_Grawhill-2da-Edicion
- Duro, M., A. (2013). *Psicología de la calidad de vida laboral*. (2. ed.). Madrid: Pirámide.
- Easton, S. y Van Laar, D. (2012). User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale. A Measure of Quality of Working Life. Recuperado de https://researchportal.port.ac.uk/portal/files/3625141/WRQoL_User_manual_v38_ebook_03_Nov14.pdf

- Edelwich, J. y Brodsky, A. (1980). Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions. Nueva York: Human Science Press.
- Flores, N., Jenaro, C., Cruz, M., Vega, V. y Pérez, M. (octubre, 2013). Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en profesionales de servicios sanitarios. Revista Pensando en Psicología. Recuperado de <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/pe/article/view/613/578>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. Journal of social issues, 30(1), 159-165.
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo: El Síndrome de quemarse. Madrid: Síntesis.
- Hurtado, D. (2017). Síndrome de Burnout en Conductores de una Empresa de Taxi de Lima Metropolitana (Tesis de Licenciatura). Recuperado de http://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/3568/Hurtado_Ramirez_David.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Huerta, P., Pedraja, L., Contreras, S. y Almodóvar, P. (diciembre, 2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. Revista de Ciencias Sociales. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28022784008>
- Haro, S., Chávez, A. y Barragán, P. (mayo, 2013). Revista Cubana de Salud y Trabajo. Calidad de vida laboral en conductores con relación a su variable demográfica. Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13_2_122/rst02212.htm
- Ibañez, J. (2017). El Síndrome de Burnout y Las Relaciones Interpersonales con el Núcleo Familiar en Conductores de Radio Taxi (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11737/TG-3932.pdf?sequence=1>
- Larriva, A. y Siguenza, A. (2015). Rasgos de personalidad vulnerables al síndrome de Burnout en los Chofers profesionales de la cooperativa de taxis benjamín Carrión. (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/14206/1/RASGOS%20DE%20PERSONALIDAD%20VULNERABLES%20AL%20S%C3%8DNDROME%20DE%20BURNOUT.pdf>

- Mannucci, J. y Sarabia, V. (2017). Frecuencia de factores asociados al síndrome de Burnout en choferes de transporte público trabajo de investigación para optar el Grado Académico de Bachiller en Medicina. Recuperado de http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/762/Frecuencia_MannucciPalomino_Javier.pdf?sequence=1
- Matabanchoy, S. (junio, 2012). Salud en el Trabajo. *Revista Universidad y Salud*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v14n1/v14n1a08.pdf>
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Recuperado de <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/PDFs/Anbelacop.pdf>
- Moreno, A y Hidalgo, M. (2010). Relación entre el Clima Organizacional y el Síndrome de Burnout en Empleados de una Firma de Vigilancia en una empresa Carbonera de la Guajira. (Tesis de maestría) Recuperado de: <http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/psicogente/index.php/psicogente/article/viewFile/235/224>
- Maslach, C. (1982). *Burnout: the cost of caring*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=Pigg1phJhgC&printsec=frontcover&dq=maslach&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEWj9o5__16vXAhUDj5AKHVO2CnkQ6AEIKDAA#v=onepage&q=maslach&f=false
- Maslach, C. & Jackson, S. (1996). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In P. Perrewé & D. C. Ganster, (Eds.), *Research in occupational stress and well being* (Vol. 3, pp. 91-134). Oxford, UK: Elsevier.
- Mansilla, F. (2010). Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. Recuperado de <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/index.shtml>
- Nadler, D. & Lawler, E. (april, 1983), Quality of work life: Perceptions and Direction, *Organizational Dynamics*, 11(3), 20-30.
- Napione, M. (2008). *¿Cuándo se quema el profesor de secundaria?*. Recuperado de <http://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479788667.pdf>
- Napione, M. (2011). *¿Cuándo se “quema” el profesorado de secundaria?* Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=GlsDrAw_kYIC&pg=PA53&dq=

sindrome+de+burnout&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwikufbiYXXAh
VCjJAKHan0DIE4HhDoAQhDMAy#v=onepage&q&f=false

Oviedo, N., Sacanambuy, J., Matabanchoy, S. y Zambrano, C. (diciembre, 2016).

Percepción de Conductores de transporte urbano, sobre la calidad de vida
laboral. *Revista Universidad y Salud*. Recuperado de
<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v18n3/v18n3a04.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (20 de diciembre de 2013). Salud mental: un
estado de bienestar. Recuperado de
http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/

Olivares, V., Jélvez, C., Mena, L. y Lavarello, J. (Diciembre, 2013). Estudio sobre
el Burnout y Carga Mental en Conductores del Transporte Público de
Chile. *Revista Ciencia Trabajo*. Recuperado de
[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-
24492013000300011](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000300011)

Organización Internacional del Trabajo. (2013). XI Encuentro del Trabajadores
Sociales. Recuperado de
[http://www.bienestar.edu.uy/sites/default/files/desgaste%20%C3%B1ab
oral_%20interior%20d%C3%ACptico%20.pdf](http://www.bienestar.edu.uy/sites/default/files/desgaste%20%C3%B1ab%20interior%20d%C3%ACptico%20.pdf).

Pastrana C., M. (2009). *Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo: Guía
de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Recuperado de
http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_riesgospsicosocialesand/publication.pdf

Paullier C., J. (2012). *Calidad de vida: un constante aprendizaje*. Recuperado de
[https://books.google.com.pe/books?id=RnihutjcqykC&pg=PT64&dq=cal
idad+de+vida&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi_14-
f0ZPXAhUKGpAKHS8YDRU4ChDoAQhSMAk#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=RnihutjcqykC&pg=PT64&dq=calidad+de+vida&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi_14-f0ZPXAhUKGpAKHS8YDRU4ChDoAQhSMAk#v=onepage&q&f=false)

Pines, A., Aronson, E., & Kafry, D. (1981). Burnout: From tedium to personal
growth. New York: Macmillan.

Saavedra, L. (2017). Impacto de la Regulación de Horas Laborales y de Descanso
sobre la Accidentabilidad del Transporte de Carga por Carretera Chileno
(Tesis de Maestría). Recuperado de
http://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/3717/a118931_Saav

edra_L_Impacto_de_la_regulacion_de_2017_Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Salazar, A. (julio/diciembre, 2015). Salud, burnout y estrés en ámbitos laborales. Una revisión sistemática. *Revista de Psicología y Salud*. Recuperado de <http://web.b.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=14051109&AN=117060626&h=OXn5QHBbUVTXeRK5%2bc0%2b1XkdcGVpGSZhYJk90Jy0VNhaEHjB9x1iAqKdH1cAsQmc2cZsoLDGAcuGFcpezfQx9w%3d%3d&crl=f&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrlNotAuth&crlhashurl=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26authtype%3dcrawler%26jrnl%3d14051109%26AN%3d117060626>
- Segurado, A. y Agulló, E. (Mayo, 2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología social. *Revista de Universidad de Oviedo* Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>
- Sahili, E. y Felipe, L. (2015) Burnout: consecuencias y soluciones. México: El Manual Moderno, S.A.
- Salazar, S. y Pereda, E. (Octubre, 2010). Síndrome de Burnout y patrones de comportamiento ante tráfico en conductores interprovinciales de la Libertad. *Revista Psicológica*. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a07.pdf
- Tena, S. (2015). Estrés laboral y calidad de vida laboral en conductores de lima metropolitana (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/201/6/TENA%20ROJAS%2c%20SUSAN%20MARGARITA.pdf>
- Valdez, E. (diciembre, 1989). Calidad de vida en el trabajo. *Revista sobre relaciones industriales y laborales*. Recuperado de <http://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/temas/index.php/rrii2/article/view/1020/924>
- Valverde, F. (2014). Síndrome de Burnout y Clima social laboral en el personal de una empresa de transportes y servicios múltiples de la ciudad de Trujillo. (Tesis de licenciatura). Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1786/1/RE_PSICOLOGIA_SINDROME.BURNOUT.CLIMA%20SOCIAL_TESIS.pdf

- Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: *cuantitativa, cualitativa y mixta*. (5ed). Perú: San Marcos.
- Walton, R. (1974). Quality of Work Life: What is it? Sloan Management Review, Vol. 15 (1), 11-21.
- Zabel, I. y Arias, M. (enero, 2013). *Revista de salud pública*. Síndrome de Burnout y variables sociolaborales. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3375/3375302200005.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1

ESCALA ABREVIADA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Easton, S. y Van Laar, D. (2012).

Adaptado por Riega, M. (2013).

Edad: _____ **Tiempo de servicio:** _____

Grado de instrucción: _____

A continuación se presentan una serie de afirmaciones, las cuales deberá responder de acuerdo a las escalas correspondientes, marcando con una “X” la casilla numerada que mejor exprese su opinión.

	¿Hasta qué punto está de acuerdo con las siguientes afirmaciones?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.					
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.					
3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.					
4	Me siento bien en este momento.					
5	Mi organización/ empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.					
6	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.					
7	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.					
8	Estoy satisfecho con mi vida.					
9	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.					
10	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.					
11	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.					
12	En muchos aspectos mi vida es casi ideal.					
13	Trabajo en un ambiente seguro.					
14	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.					
15	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.					
16	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.					
17	Las condiciones laborales son satisfactorias.					
18	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.					
19	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.					

ANEXO 2

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

Maslach, C. y Jackson, S. (1982).

Adaptado por Vizcardo, W. (2016).

Edad: _____ Tiempo de servicio: _____

Grado de instrucción: _____

A continuación se presentan un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) en la casilla correspondiente, según a la opción que considere la más adecuada.

Nunca	0
Alguna vez al año o menos	1
Una vez al mes o menos	2
Algunas veces al mes	3
Una vez a la semana	4
Varias veces a la semana	5
Todos los días	6

1.	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	0	1	2	3	4	5	6
2.	Al final de la jornada me siento cansado.	0	1	2	3	4	5	6
3.	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
4.	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pasajeros.	0	1	2	3	4	5	6
5.	Creo que trato a algunos pasajeros con indiferencia.	0	1	2	3	4	5	6
6.	Trabajar con pasajeros todos los días es una tensión para mí.	0	1	2	3	4	5	6
7.	Me enfrento muy bien a los problemas que me presentan los pasajeros	0	1	2	3	4	5	6
8.	Me siento agotado por el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
9.	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	0	1	2	3	4	5	6
10.	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
11.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
12.	Me encuentro con mucha vitalidad.	0	1	2	3	4	5	6
13.	Me siento frustrado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
14.	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	0	1	2	3	4	5	6
15.	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pasajeros.	0	1	2	3	4	5	6
16.	Trabajar en contacto directo con pasajeros me produce bastante estrés.	0	1	2	3	4	5	6
17.	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con los pasajeros.	0	1	2	3	4	5	6
18.	Me encuentro animado después de trabajar.	0	1	2	3	4	5	6
19.	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
20.	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	0	1	2	3	4	5	6
21.	Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
22.	Siento que las personas que atiendo me culpan de algunos de sus problemas.	0	1	2	3	4	5	6



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

CARTA N° 037- 2018/EP/PSI.UCV LIMA-LN

Lima - PERÚ, 23 de mayo de 2018

Autores:

Simon Easton y Darren Van Laar

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **BELVEDER BERNUY, KATTY ROCIO**, con DNI: 71479975 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula 6700262425, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"CALIDAD DE VIDA LABORAL Y BURNOUT EN CONDUCTORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE LA PROVINCIA DE HUARAL, 2018"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se examinará la escala abreviado de calidad de vida laboral, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,





Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte


Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.









ucv.edu.pe

ANEXO 4






Correo ▾




Más ▾

REDACTAR


Recibidos (44)
Destacados
Enviados
Borradores
Más ▾


 KATTY ROCIO +



No hay chats recientes

Re: QoWL Contact form: Wed, 16 May 2018 05:09:09 +0100 (Contacto qowl formulario: Miér 1

 **support@qowl.co.uk** <support@qowl.co.uk>
para mí, Darren ▾

 inglés ▾ > español ▾ [Ver mensaje original](#)

Estimado Katty, la escala WRQoL es libre de utilizar para la investigación sin ánimo de lucro.

Para más información sobre el uso de la escala WRQoL, incluyendo permisos y la base sobre la cual ofrecemos nuestra escala, consulte el siguiente enlace:

http://www.qowl.co.uk/researchers/qowl_research_validation.html

Puede encontrar las mismas escalas, el manual de usuario, claves de puntuación y otros recursos en nuestras descargas zona.

http://www.qowl.co.uk/researchers/qowl_download_intro.html

También puede encontrar más información sobre la traducción de la escala aquí:

http://www.qowl.co.uk/researchers/qowl_translate_scale.html

Buena suerte con su investigación, y por favor, hágamelo saber si puedo ayudar más.

Dr. Darren Van Laar



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

CARTA N° 036- 2018/EP/PSI.UCV LIMA-LN

Lima - PERÚ, 23 de mayo de 2018

Autores:

Christina Maslach Y Susan Jackson

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **BELVEDER BERNUY, KATTY ROCIO**, con DNI: 71479975 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula 6700262425, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"CALIDAD DE VIDA LABORAL Y BURNOUT EN CONDUCTORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE LA PROVINCIA DE HUARAL, 2018"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se examinará el Inventario de burnout de Maslach, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



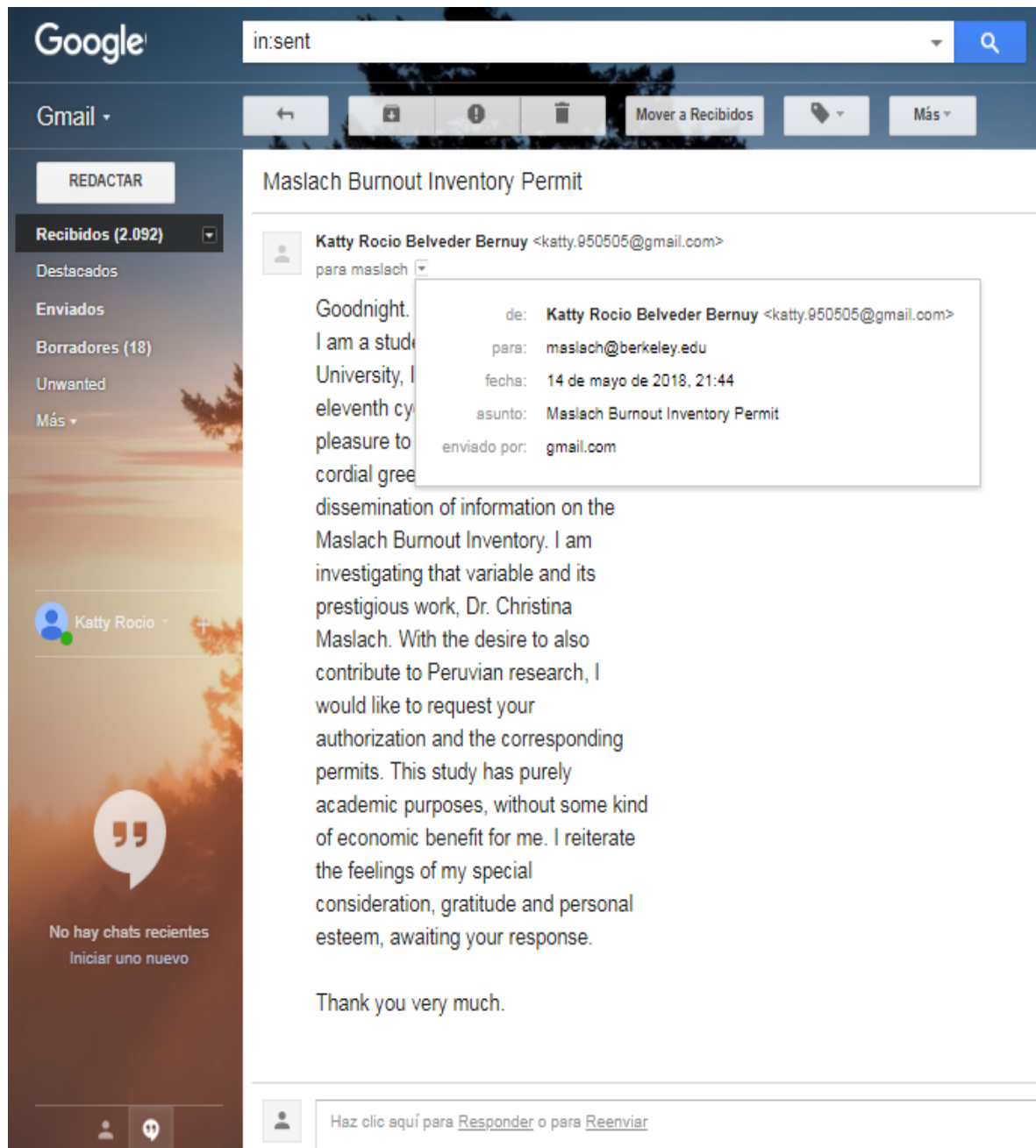

Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO 6



ANEXO 7

Prueba Piloto

Se administró el instrumento a una muestra de 60 conductores en una empresa de transporte en las similares características a las muestra trabajar.

Tabla 12

Validez de contenido del instrumento de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral según coeficiente de V Aiken

Ítem	J1	J2	J3	J4	J5	V Aiken
1	1	1	1	1	1	1,00
2	1	1	1	1	1	1,00
3	1	1	1	1	1	1,00
4	1	1	1	1	1	1,00
5	1	1	1	1	1	1,00
6	1	1	1	1	1	1,00
7	1	1	1	1	1	1,00
8	1	1	1	1	1	1,00
9	1	1	1	1	1	1,00
10	1	1	1	1	1	1,00
11	1	1	1	1	1	1,00
12	1	1	1	1	1	1,00
13	1	1	1	1	1	1,00
14	1	1	1	1	1	1,00
15	1	1	1	1	0	0,8
16	1	1	1	1	1	1,00
17	1	1	1	1	1	1,00
18	1	1	0	1	1	0,8
19	1	1	1	1	1	1,00

En la tabla 12, se pueden apreciar los resultados de la V de Aiken de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral. Los valores adquiridos muestran que ningún ítem será eliminado, manteniéndose los 19 ítems de la escala.

Tabla 13

Confiabilidad del instrumento según el Alfa de Cronbach de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	19

En la tabla 13, se determinó que la confiabilidad por consistencia interna del Alfa de Cronbach es de 0.80 haciendo referencia que el instrumento hace referencia que el instrumento es consistente y coherente.

Tabla 14

Puntuación general Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018

		Calidad de vida laboral	Pc
Niveles	Muy bajo	0 – 53	1 – 20
	Bajo	54 – 62	21 – 40
	Promedio	63 – 74	41 – 60
	Alto	75 – 80	61 - 80
	Muy alto	81 - +	81 - 99

De la tabla 14, se presenta los puntajes directos de manera general de la escala abreviada de calidad de vida laboral en conductores.

Tabla 15

Puntuación de la Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral por dimensiones en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018

	Dimensiones	Interrelación trabajo – hogar	Bienestar general	Trabajo y satisfacción profesional	Condiciones laborales	Control en el trabajo	Pc
Niveles	Muy bajo	9 – 15	3 – 8	3 – 7	4 – 7	2 – 3	1 – 20
	Bajo	16 – 20	9 – 10	8 – 10	8 – 12	4 – 5	21 – 40
	Promedio	21 – 23	11 – 12	11 – 12	13 – 14	6 – 7	41 – 60
	Alto	24 - 26	13 - 14	13 - 14	15 - 18	8 – 9	61 - 80
	Muy alto	27 - 35	15 - 16	15 - 16	19 - 20	10 – 11	81 - 99

De la tabla 15, se presenta los puntajes directos para cada una de las dimensiones con sus respectivos puntajes estándar y categorías diagnósticas.

ANEXO 8

Prueba Piloto

Se administró el instrumento a una muestra de 60 conductores en una empresa de transporte en las similares características a las muestra a trabajar.

Tabla 16

Validez de contenido del Inventario de Burnout de Maslach según el coeficiente de V Aiken

Ítem	J1	J2	J3	J4	J5	V Aiken
1	1	1	1	1	1	1,00
2	1	1	1	1	1	1,00
3	1	1	1	1	1	1,00
4	0	1	1	1	1	0,8
5	1	1	1	1	1	1,00
6	1	1	1	1	1	1,00
7	1	1	1	1	1	1,00
8	1	1	1	1	0	0,8
9	1	1	1	1	1	1,00
10	1	1	1	1	0	0,8
11	1	1	1	1	0	0,8
12	1	1	1	1	1	1,00
13	1	1	1	1	1	1,00
14	1	1	1	1	1	1,00
15	1	1	1	1	1	1,00
16	1	1	1	1	1	1,00
17	1	1	1	1	1	1,00
18	1	1	1	1	1	1,00
19	1	1	1	1	1	1,00
20	1	1	1	1	1	1,00
21	1	1	1	1	1	1,00
22	1	1	1	1	1	1,00

En la tabla 16, se pueden apreciar los resultados de la V de Aiken del Inventario de Burnout de Maslach. Los valores adquiridos muestran que ningún ítem será eliminado, manteniéndose los 22 ítems del inventario.

Tabla 17

Confiabilidad del instrumento según el Alfa de Cronbach del Inventario de Burnout de Maslach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	22

En la tabla 17, se pudo determinar que la confiabilidad por consistencia interna del Alfa de Cronbach es de 0.85 hace referencia que el instrumento es consistente y coherente.

Tabla 18

Puntuación del Inventario de Burnout de Maslach por dimensiones en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018

	Dimensiones	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal	Pc
Niveles	Bajo	9 – 17	5 – 7	8 – 13	1 – 20
	Medio	18 – 21	8 – 10	14 – 17	21 – 40
	Alto	22 – 24	11 – 12	18 – 20	41 – 60

De la tabla 18, se presenta los puntajes directos para cada una de las dimensiones con sus respectivos puntajes estándar y categoría.

ANEXO 9



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 20 de abril de 2018

CARTA INV. N° 124 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Licenciado

Barboza Amante, Daniel Guillermo

Gerente General

EMPRESA DE TRANSPORTE DE TAXI COLECTIVO NUEVO MILENIO S.A.

Av Jorge Chavez N° 225 – Huaral

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **BELVEDER BERNUY, KATTY ROCIO** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"CALIDAD DE VIDA LABORAL Y BURNOUT EN CONDUCTORES DE UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE LA PROVINCIA DE HUARAL, 2018"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

EMP. DE TAXI COLECTIVO NUEVO MILENIO S.A.


Daniel G. Barboza Amante
GERENTE GENERAL

RECIBIDO: 28-04-18

HORA: 6.30 P.M.

ACEPTADO

MSG/ALF

LIMA NORTE
LIMA ESTE
ATE
CALLAO

Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343
Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510
Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2650



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Colaborador:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Katty Rocio Belveder Bernuy**, interna de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral e Inventario de Burnout de Maslach**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Katty Rocio Belveder Bernuy.

ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....
..... con número de DNI: acepto participar en la investigación **Calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018** de la señora Katty Rocio Belveder Bernuy.

Día:/...../.....

Firma

ANEXO 11

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [☒] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Hunter Ordóñez, Juan P.

DNI: 07214436

Especialidad del validador:

Psicólogo Clínico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


C.R.P. 553

24 de octubre del 2017

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [☒] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Hunter Ordóñez, Juan P.

DNI: 07214436

Especialidad del validador:

Psicólogo - Administrador de la Educación

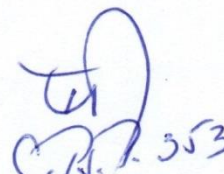
.....de Noviembre del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


C.R.P. 553

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [☒]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

CRUZADO CASANOVA, RAUL

DNI:

08054622

Especialidad del validador:

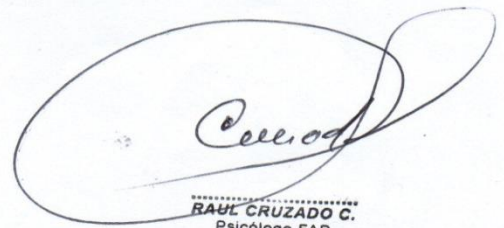
PSICOLOGO ORGANIZACIONAL

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


RAUL CRUZADO C.
Psicólogo FAP
707491 - C.Ps. P. 0757

25 de octubre del 2017

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir [☒]

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

CRUZADO CASANOVA, RAUL

DNI:

08054622

Especialidad del validador:

PSIC. ORGANIZACIONAL

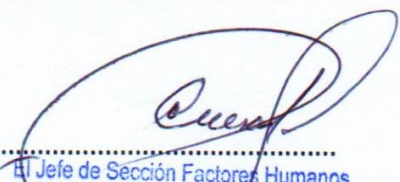
.....de Noviembre del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


El Jefe de Sección Factores Humanos
Psicólogo FAP
RAUL CRUZADO CASANOVA
NSA 707491 - CPs.P. 0757

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir ☒ No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: DE LA PIEDRA FRENCH, ANA MARÍA

DNI: 09376430

Especialidad del validador: Psicología ORGANIZACIONAL
.....30 de Octubre del 2017.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Ana María de la Piedra
4913

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir ☒ No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: DE LA PIEDRA FRENCH, ANA MARÍA

DNI: 09376430

Especialidad del validador: Psicología ORGANIZACIONAL
.....de Noviembre del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Ana María de la Piedra
4913

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir ☒ No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kaneko Aguilar Juan José

DNI: 10624919

Especialidad del validador: Organizacional
.....de Noviembre del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



C.P. P. 17040

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir ☒ No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kaneko Aguilar Juan José

DNI: 10624919

Especialidad del validador: Organizacional
.....30 de Octubre del 2017.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



C.P. P. 17040

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Medina Ouedo Samanta

DNI: 43141514


Especialidad del validador: Mg. Computamiento Organizacional y RR.HH.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


C.Ps.P 13232

24 de octubre del 2017

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Medina Ouedo Samanta

DNI: 43141514


Especialidad del validador: Mg. Computamiento Organizacional y RR.HH.
13 de Noviembre del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


C.Ps.P. 13232

ANEXO 12 Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEM A	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODO	INSTRUMENTO	
Calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018	General	General	General	Diseño, tipo y nivel	Calidad de vida laboral	
	¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018?	Existe correlación inversa y significativa entre calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018	Determinar la relación entre calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018	Diseño no experimental De corte transversal. Tipo de investigación descriptivo - correlacional. Nivel de investigación básico.	Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral de Simon Easton y Darren Van Laar (2012), adaptado por Riega Talledo María (2013), el coeficiente de Alfa de Cronbach es muy alto, la confiabilidad obtenida fue de 0.85. La validez de contenido fue (p>0.80) en una muestra de operarios de una fábrica de calzados en el distrito de San Martin de Porres.	
				Población - muestra		
				120 personas (Conductores).		
		Específicos	Específicos	Muestra = 120	Burnout	
		HE1: Existe correlación inversa y significativa entre las dimensiones de calidad de vida laboral y las dimensiones de burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018	OE1: Determinar la relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y las dimensiones de burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018	●Descriptiva ●K - S		
		HE2: Existe correlación inversa y significativa entre calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, según edad	OE2: Determinar la relación entre calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, según edad			
		HE3: Existe correlación inversa y significativa entre calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, según tiempo de servicio	OE3: Determinar la relación entre calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, según tiempo de servicio			
		HE4: Existe correlación inversa y significativa entre calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, según grado de instrucción	OE4: Determinar la relación entre calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, según grado de instrucción			
			OE5: Describir los niveles de calidad de vida laboral por dimensiones en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018			
			OE6: Identificar los índices de burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral 2018			
			OE7: Describir los niveles de burnout por dimensiones en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018			

ANEXO 13

feedback studio - Google Chrome
<https://extuntin.com/app/carta/es/?u=1075209114&u=1&lang=es&u=1076540967>

LIMA NORTE -- "Calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huala, 2018"

feedback studio

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"Calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huala, 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:
 BEIVENDER HERNIV, Katty Rosio

ASESOR:
 Mg. MANRIQUE TAPIA, César Raúl

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 COMFORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Lima - Perú
 2018

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	repositorio.uco.edu.pe Fuente de Internet	7 %
2	Entregado a Universidad... Trabajo de estudiante	4 %
3	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	epprints.uco.es Fuente de Internet	<1 %
5	Entregado a Universidad... Trabajo de estudiante	<1 %
6	repositorioacademico... Fuente de Internet	<1 %
7	Entregado a Universidad... Trabajo de estudiante	<1 %
8	dispace.shod.univie.es Fuente de Internet	<1 %
9	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.upoh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	dispace.unl.edu.ac Fuente de Internet	<1 %

Página 1 de 55 Número de palabras: 13606 Activado High Resolution Text-only Report 04:27 p. m. 11/02/2019

ANEXO 14

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 2
---	--	---

Yo, César Raúl Manrique Tapia, docente de la Facultad de humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada

"Calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018", de la estudiante BELVEDER BERNUY KATTY ROCIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 17 de julio de 2018



César Raúl Manrique Tapia
DNI: 09227908

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	--------------------------------

ANEXO 15

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Katty Rocio Belveder Bernuy identificado con DNI N° 71479975, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 71479975

FECHA: 17 de julio del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Belveder Bernuy Katty Rocio

D.N.I. : 71479975

Domicilio : PP.JJ Tupac Amaru – Calle Soledad Mz.H Lt. 19

Teléfono : Fijo : Móvil : 976102151

E-mail : katty950505@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☒ Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades

Escuela : Psicología

Carrera : Psicología

Título : Licenciada en Psicología

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

Grado :

Mención :

☐ Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Belveder Bernuy, Katty Rocio.

Título de la tesis:

"Calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018"

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 17 de julio de 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Belveder Bernuy, Katty Rocio

INFORME TÍTULADO:


Calidad de vida laboral y burnout en conductores de una empresa de transporte de la Provincia de Huaral, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 12/10/2018

NOTA O MENCIÓN: 14


ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL
DNI 32990613

